



Samfundsansvar

Fremskridtsrapport til FN
Global Compact 2012

ENERGINET/DK

*Energinet.dk ejer energiens motorveje og er med
til at omstille Danmark til vedvarende energi*

Indhold

1.	Ledelsens udtalelse.....	3
2.	Om Energinet.dk	4
3.	Strategi for samfundsansvar, forankring og politikker	4
3.1	Samfundsansvar i Energinet.dk.....	4
3.2	Strategi for samfundsansvar.....	5
3.3	Politikker og forankring.....	6
4.	Aktiviteter og resultater.....	7
4.1	Indkøb og leverandørkæden	7
4.2	Fokus på menneskerettigheder	7
4.2.1	Aktiviteter og resultater	8
4.2.1.1	Medarbejdersundhed	9
4.2.1.2	Arbejdsmiljø- og sikkerhed	9
4.3	Fokus på arbejdstagerrettigheder	10
4.3.1	Aktiviteter og resultater	10
4.3.1.1	Medarbejderudvikling	10
4.3.1.2	Graduates.....	11
4.3.1.3	Elever og studerende.....	11
4.3.1.4	Ligestilling	11
4.4	Fokus på miljø.....	12
4.4.1	Aktiviteter og resultater	12
4.4.1.1	Reduktion af transmissionstab.....	12
4.4.1.2	Reduktion af levetidsomkostninger	13
4.4.1.3	Energioptimering	13
4.4.1.4	Biodiversitet.....	14
4.5	Fokus på anti-korruption.....	14
4.5.1.1	Insider-viden.....	14
4.5.2	Aktiviteter og resultater	14
4.5.2.1	Whistleblower-ordning	14

1. Ledelsens udtalelse

Sikkerheden for, at der altid er el og gas, når det skal bruges, er afgørende for, at danske virksomheder, institutioner, sundhedsvæsen og den private dagligdag fungerer. Derfor ser vi hos Energinet.dk det som vores mest afgørende aftryk på det omgivende samfund, at vi lykkes med at opretholde forsyningssikkerhed – både i dag, i morgen og resten af vejen mod et energisystem baseret 100 pct. på vedvarende energi i 2050. Det er vores ansvar og vores løfte til det samfund, vi er en del af. Men vi kan ikke gøre det alene.

I Danmark tror vi på, at fremtidens energi er grøn. Det er Energinet.dk's mission at skabe rammerne for, at vedvarende energi kan indgå effektivt i energiforsyningen. Det er vores vision at bidrage til at gøre den grønne omstilling mulig. Et ansvar vi ikke går på kompromis med i vores arbejde mod målet i 2050 er forsyningssikkerheden. Den skal forblive intakt i fremtidens mere komplekse energisystem, hvor el kan komme til at dække næsten halvdelen af Danmarks samlede energiforbrug. Denne el produceres, som vinden blæser, og solen skinner. Balanceringen af et energisystem baseret på vedvarende energi kræver innovative, visionære løsninger, hvor vi sammentænker og samarbejder på tværs af hele energisystemet, el, gas, fjernvarme og transport.

Energinet.dk går heller ikke på kompromis med måden, vi understøtter den grønne omstilling og fastholder forsyningssikkerheden. Vi vil sikre, at omstillingen bliver effektiv og samfundsøkonomisk mest fordelagtig, og vi vil hele vejen have fokus på at agere som en ansvarlig systemoperatør – både som arbejdsgiver, som anlægsentreprenør og som samarbejdspartner.

FN Global Compacts ti principper har siden 2009 udgjort et centralt pejlemærke for virksomhedens arbejde med samfundsansvar. Vi tilslutter os helhjertet principperne, og dette fokus har gennem de senere år resulteret i større systematik og opmærksomhed på især de indre linjer i forhold til at arbejde målrettet med principperne i relation til medarbejdere, klima og miljø samt indkøb.

FN Global Compacts ti principper er fortsat indlejret i Energinet.dk's værdigrundlag og afspejles i blandt andet virksomhedens etiske regelsæt og en række interne politikker. Fra 2013 vil Energinet.dk's strategi for samfundsansvar i højere grad tage afsæt i vores kerneforretning. Med udgangspunkt i Energinet.dk's primære opgaver og grundstenene i vores tilgang til at løse disse opgaver, vil vi bruge vores arbejde med samfundsansvar som en væsentlig løftestang for, at vores aktiviteter er med til at skabe værdi for samfundet.

Jeg håber, du vil sætte pris på vores fjerde rapport om samfundsansvar til FN Global Compact.

Peder Ø. Andreasen, administrerende direktør, Energinet.dk

2. Om Energinet.dk

Energinet.dk er en selvstændig offentlig virksomhed ejet af Klima-, Energi- og Bygningsministeriet.

Vi tror på, at fremtidens energisystem er baseret på vedvarende energi og helt fri for fossile brændstoffer. Derfor arbejder vi for at sørge for en sikker energiforsyning, at skabe rammer for velfungerende energimarkeder og for en effektiv indpasning af vedvarende energi. Det vil vi gøre gennem internationale og fortrinsvis markedsbaserede løsninger.

Vi har ansvar for energiens 'motorveje'. Energinet.dk ejer gastransmissionsnettet, og vi ejer 400 kV-, 150 kV- og 132 kV-eltransmissionsnettet. Energinet.dk er medejer af udenlandske elektricitets-forbindelser til Norge, Sverige og Tyskland. Energinet.dk ejer desuden Lille Torup naturgaslager.

Det er vores ansvar at sørge for, at der altid kan komme gas og el frem til danskerne – både i dag og i fremtidens fossilfrie energisystem.

Vi har også ansvar for at udvikle og vedligeholde den danske el- og gasinfrastruktur, at skabe uvildig og transparente konkurrencevilkår på energimarkederne samt at overvåge, at det virker.

Desuden er det vores ansvar at udføre sammenhængende planlægning af fremtidens transmissionskapacitet samt en langsigtet forsyningssikkerhed.

Vi har også ansvar for at udregne energisystemets miljøpåvirkning samt at støtte miljøvenlig elproduktion og udvikle teknologier, der understøtter en grønnere energiproduktion.

3. Strategi for samfundsansvar, forankring og politikker

3.1 Samfundsansvar i Energinet.dk

Som offentlig ejet transmissionssystemoperatør udfører Energinet.dk en lang række samfundsopgaver, hvor fastholdelse af forsyningssikkerheden og vores bidrag til den grønne omstilling er kerneopgaverne. I virksomheden hersker der bevidsthed om, at vi har direkte indflydelse på vores omverden, når vi udvikler, planlægger og opfører den energiinfrastruktur, der skal sikre, at der er strøm på kaffemaskinen og gas på komfuret hver dag fra nu, til vi når målet om et energisystem baseret 100 pct. på vedvarende energi. At arbejde med samfundsansvar er derfor en naturlighed for os.

Hidtil har vores arbejde med samfundsansvar taget udgangspunkt i FN Global Compacts ti principper og været fokuseret på mennesker, klima og miljø samt indkøb, hvilket fremgår af denne rapport. Fremadrettet vil Global Compacts ti principper fortsat være indeholdt i Energinet.dk's værdigrundlag, og vi vil fra 2013 fokusere på det samfundsansvar, Energinet.dk har i forhold til de opgaver, vi er blevet betroet, og det samfundsansvar Energinet.dk har i forhold til den måde, vi som virksomhed løser opgaverne.

3.2 Strategi for samfundsansvar

Omdrejningspunktet for Energinet.dk's koncernstrategi såvel som strategi for samfundsansvar er at understøtte og muliggøre den grønne omstilling. Strategien for arbejdet med samfundsansvar har siden 2009 været bundet op på tre fokusområder, mennesker, klima og miljø samt indkøb, da vi har vurderet, at vores væsentlige bidrag til samfundet og implementeringen af de ti principper har handlet om at løse vores samfundsopgaver på en ansvarlig måde. Denne rapport vil derfor primært fokusere på aktiviteter og resultater på områderne, der hidtil har været vores fokusområder.

Fremadrettet vil vores strategi for arbejdet med samfundsansvar i endnu højere grad også afspejle vores kerneforretning, da vi vurderer, at denne strategi er en endnu bedre løftestang for at skabe værdi for samfundet.

Vores pejlemærke er fortsat et energisystem baseret på 100 pct. vedvarende energi i 2050. FN Global Compacts ti principper er et værdisæt, der fortsat føder ind til de fremtidige målpunkter. Vi har identificeret fire områder, hvor vi vil lægge fokus for vores fremadrettede arbejde med vores samfundsansvar. (Se figur 1)



Figur 1: Energinet.dk's strategi for samfundsansvar 2013

➤ **Høj forsyningssikkerhed**

Vi har i dag en høj forsyningssikkerhed sammenlignet med andre lande. Det er vores samfundsansvar at opretholde tilstrækkelig kapacitet af el og gas – ikke kun nu, men også i fremtiden, når energisystemet er baseret 100 pct. på vedvarende energi.

➤ **Helhedsorienterede løsninger**

Vi ser ind i en fremtid, hvor kompleksiteten i energisystemet stiger jo mere vedvarende energi, vi får indpasset. Energinet.dk har et ansvar for at understøtte den grønne omstilling ved at skabe innovative og helhedsorienterede løsninger, der gør det muligt at balancere et mere komplekst energisystem. De løsninger finder vi i samarbejde med energiområdets mange aktører.

➤ **Ansvarlig TSO (transmissionssystemoperatør)**

Vi er bevidste om, at vi har indflydelse på vores omgivende samfund, når vi planlægger, udvikler og udbygger energisystemet og dets infrastruktur. Derfor er det vores samfundsansvar at agere ansvarligt og åbent – både som arbejdsgiver, anlægsentreprenør og samarbejdspartner.

➤ **Effektiv og samfundsøkonomisk**

I og med, at vi er en offentlig virksomhed, har vi fokus på en bundlinje, der måles op imod samfundsværdi og samfundsøkonomi. Vi tager derfor ansvar for at fremme omkostningseffektiviteten og samfundsværdien i den grønne omstilling, og det gør vi i samarbejde med den øvrige energibranche gennem markedsudvikling, smart teknologi, sammentænkning af energisystemer og driftsoptimering.

3.3 Politikker og forankring

Energinet.dk har formuleret flere politikker af relevans for implementeringen af de ti principper. Politikkerne fremgår af bilag 1.

I 2013 udarbejder vi tre nye politikker i henhold til ny dansk lovgivning. Vi vil udarbejde og implementere en politik for kvinder i bestyrelsen. Vi vil desuden udarbejde en klimapolitik, som vil føre til klare målsætninger for reduktion af virksomhedens klimapåvirkning. Endelig udarbejder vi en politik for at respektere menneskerettigheder; blandt andet vil vi proaktivt følge op på leverandørers overholdelse af vores etiske regelsæt.

Derudover vil vi i 2013 styrke implementeringen af eksisterende politikker, jf. bilag 1.

4. Aktiviteter og resultater

Dette afsnit beskriver udvalgte aktiviteter hos Energinet.dk, som bidrager direkte til Energinet.dk's implementering af FN's Global Compact principper.

De fleste aktiviteter kan relateres til ét af de fire FN Global Compact indsatsområder. De fire områder er behandlet særskilt herunder. Aktiviteter indenfor leverandørkæden derimod og indsatser forbundet med vores indkøbsfunktion relaterer sig på tværs af de fire indsatsområder.

4.1 Indkøb og leverandørkæden

Energinet.dk foretager indkøb for +3 mia. kr. årligt afhængig af antallet af anlægsprojekter. Leverandørerne evalueres og udvælges hvert år enten af Energinet.dk selv eller via branchespecifikke leverandørnetværk, som vi er medlem af. Energinet.dk's etiske regelsæt bygger på FN Global Compacts ti principper, som er vigtige ved udvælgelsen af leverandører. Energinet.dk ønsker i 2013 at øge fokus på leverandørudvælgelsen, idet fastsatte kriterier skal sikre en struktureret, objektiv og faktabaseret udvælgelse. I den proces forventes leverandørkontrakterne at sætte specifikke krav til leverandørens arbejdsmiljø og andre emner relateret til samfundsansvar. I 2013 og fremadrettet vil Energinet.dk fortsætte sin tætte dialog med leverandørerne og ved opfølgning og auditering af shortlistede leverandører medvirke til, at vores kriterier for leverandørudvælgelse overholdes.

4.2 Fokus på menneskerettigheder

I Danmark er arbejdsrelateret stress en væsentlig aktuel samfundsmæssig problemstilling, idet medarbejderes sygefravær i høj grad skyldes arbejdsrelateret stress. Årsager hertil er blandt andet manglende balance mellem arbejds- og familieliv, for høje krav i jobbet og manglende indflydelse på arbejdet.

Det er vigtigt for Energinet.dk, at medarbejderne til enhver tid oplever en god balance mellem arbejds- og familieliv – i alle livets faser. Vi mener, at en god balance er en forudsætning for såvel medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde som deres performance.

Initiativer til at fremme en god balance inkluderer både vores sundhedspolitik, vores fastholdelsespolitik i tilfælde af langvarig sygdom, vores seniorpolitik og en række andre fordele for medarbejdere i Energinet.dk.

Foruden den almindelige barselsorlov for kvinder tilbyder Energinet.dk yderligere 12 uger med fuld løn. Endvidere tilbydes 12 ugers betalt orlov for fædre med børn i alderen 0-5 år.

Endelig tilbyder vi fleksible arbejdsvilkår for alle medarbejdere, således at det er muligt at tilrettelægge arbejdet på en måde, så det hænger bedst muligt sammen med medarbejderens øvrige liv. Dette omfatter både flekstid og mulighed for at arbejde på nedsat tid under forskellige vilkår – herunder også særlige vilkår for seniorer.

Livsstilssygdomme som følge af rygning, alkohol og fedme er i de seneste år kommet i fokus som et væsentligt samfundsmæssigt problem, der belaster det danske sundhedsvæsen såvel økonomisk som ressourcemæssigt. På det indivi-

duelle niveau kan medarbejdere med livsstilsrelaterede sygsomme opleve generelt dårligere helbred, reduceret produktivitet og tab af livskvalitet.

Energinet.dk ønsker at bidrage til både at forebygge og løse dette væsentlige samfundsmæssige problem. Som følge heraf tilbyder vi vores medarbejdere en sund kost, adgang til fysisk træning og årlige frivillige sundhedstjek.

4.2.1 Aktiviteter og resultater

Siden selskabets dannelse i 2005 har Energinet.dk fokuseret på at opnå en høj arbejdsglæde blandt medarbejderne. Motivation, engagement og tilknytning er væsentlige faktorer, der medvirker til at skabe et godt resultat. Derfor fokuserer vi i Energinet.dk løbende på at fremme og fastholde et højt niveau på disse faktorer. Vi har årligt dokumenteret resultaterne af indsatsen for at opnå en høj arbejdsglæde gennem en medarbejdertilfredshedsundersøgelse varetaget af et eksternt analysebureau. Fra 2012 gennemføres undersøgelsen hvert andet år frem for hvert år, hvorfor der ikke findes tal for 2012. I de år, hvor vi ikke undersøger medarbejdertilfredsheden, foretager vi i stedet en 360 graders evaluering af nærmeste leder. Det er valgt på baggrund af, at flere undersøgelser viser, at nærmeste leder er den mest influerende faktor for såvel arbejdsglæde, oplevet stress og fastholdelse af medarbejdere. Energinet.dk har som mål, at vi vil have fremragende ledelse. Resultater fra 360 graders evalueringen indgår i en årlig vurdering af hver enkelt leder. Ledervurderingen danner afsæt for eventuelle indsatser, der i sidste ende også bidrager til arbejdsglæde og fastholdelse blandt medarbejderne.

Tabel 1 viser resultatet af den seneste medarbejdertilfredshedsanalyse – fra 2011. Tabellen viser, at Energinet.dk fastholder et meget positivt niveau på "European Employee Index (EEI)".

European Employee Index*	2011	2010	2009
Medarbejder engagement	78 (høj)	78	76
Tilfredshed	77 (høj)	78	76
Motivation	78 (høj)	78	76
Tilknytning	84 (meget høj)	84	83
Medarbejder omsætning	9,4 %	6,8 %	8,4 %

*European Employee Index (EEI), skala 1-100

Tabel 1 Resultat af medarbejder survey for 2009-2011.

Vi ser ind i en fremtid, hvor ressourcerne er begrænsede. Det gælder såvel de naturlige ressourcer (olie og gas) samt de økonomiske og menneskelige ressourcer. Med dette afsæt, har Energinet.dk i 2012 sat yderligere fokus på effektivitet og performancekultur blandt medarbejderne. I en række pilot-enheder har lederne holdt performancesamtaler med alle medarbejdere minimum hver 14. dag. Fokus har været på anerkendelse af resultater, identifikation af udfordringer, identifikation af mulige løsninger på udfordringerne, opstilling af mål for den kommende periode og endelig medarbejdernes personlige og faglige udvikling. I 2013 udrulles processen over hele organisationen, således at alle enheder på alle niveauer omfattes.

4.2.1.1 Medarbejdersundhed

Siden 2009 har vi årligt gennemført analyser af medarbejdernes sundhedsniveau. Deltagelse i sundhedstjekket er frivilligt. Tabel 2 viser væsentlige forbedringer siden 2009. Der ses en lille tilbagegang i 2012. Tilbagegangen minder os om vigtigheden af at fastholde fokus på de sundhedsfremmende initiativer. I 2013 vil vi sætte yderlige fokus på sundhed gennem indsatser initieret af selskabets sundhedsambassadører, der er strategisk placeret i alle divisioner. Fravær som følge af sygdom ligger fortsat på et meget lavt niveau. Det antages, at dette skyldes den fokuserede indsats for at forbedre helbred og velfærd blandt medarbejderne gennem såvel motionsmuligheder, rygestopkurser og en sund og varieret frokost.

Medarbejder sundhed	2012	2011	2010	2009
Sygefravær	1,68 %	2,06 %	2,02 %	2,31 %
Sundhedsindex*, mænd	92 %	95 %	87 %	74 %
Sundhedsindex*, kvinder	94 %	95 %	92 %	79 %

*Sundhedsindex viser andelen af medarbejdere med mindre end tre sundhedsrisikoindikatorer. Det er baseret på et frivilligt sundhedstjek.

Tabel 2 Mål for medarbejder sundhed.

4.2.1.2 Arbejdsmiljø- og sikkerhed

Energinet.dk ønsker et højt niveau for arbejdsmiljø og sikkerhed, der som minimum lever op til kravene i OHSAS 18001. En større anlægsp portefølje lægger yderligere pres på at sikre arbejdsmiljø og sikkerhed ikke kun for egne medarbejdere, men også med et øget fokus på eksterne entreprenører, konsulenter og andre, der arbejder på vores byggepladser.

I 2011 registrerede Energinet.dk for første gang antallet af eksterne konsulenter, leverandørers og entreprenørers anmeldelsespligtige arbejdsulykker, der er sket på Energinet.dk's anlæg eller bygninger. Tabel 3 angiver arbejdsulykker og -uheld. Det vurderes, at ingen af ulykkerne medfører varige mén, og ingen af ulykkerne var forårsaget af hverken højspænding eller gas.

Arbejdsulykker	2012	2011	2010	2009
<u>Egne medarbejders arbejdsulykker:</u>				
Fatale ulykker	0	0	0	0
Antal uheld, der forårsager fravær	0	2	2	3
Antal uheld, der ikke forårsager fravær	9	5	2	6
Uheld m. fravær pr. million arb. timer	0,0	2,2	2,3	3,5
Uheld i alt pr. million arbejdstimer	8,3	7,6	4,5	10,5
Ulykkesfraværshfrekvens (fravær pr 1000 arbejdstimer)	0,0	0,00	0,30	0,04
<u>Ekstern arbejdskrafts anmeldelsespligtige arbejdsulykker:</u>				
Fatale ulykker	0	0	0	0
Antal uheld, der forårsager fravær	11	3	-	-
Antal uheld, der ikke forårsager fravær	3	3	-	-

Tabel 3 Arbejdsulykker for egne medarbejdere og for ekstern arbejdskraft.

I 2012 blev der fokuseret på registrering af nærved-hændelser hos den eksterne arbejdsstyrke. Den øgede registrering har også medvirket til flere registreringer af uheld, der forårsager fravær hos den eksterne arbejdsstyrke. Fra 2011 til 2012 steg antallet af uheld, der forårsager fravær herunder nærved-hændelser fra 3 til 11.

Også i 2013 vil der være stor opmærksomhed på nærved-hændelser, bla. med fokus på observation, registrering og opfølgning. Derudover bliver der sat minimumskrav for arbejdsmiljø hos alle vores leverandører og hos udvalgte leverandører vil der ske opfølgning fx ved audit.

4.3 Fokus på arbejdstagerrettigheder

Energinet.dk ønsker at tage et socialt ansvar og målretter attraktive tilbud for svage grupper af den danske arbejdsstyrke. Vi mener, det er vigtigt at medvirke til, at arbejdsstyrken fortsat udvikler sig både fagligt og personligt. Herunder beskrives tiltag for ansættelse af nyuddannede unge, støtte til Ph.D.-studerende og ikke mindst udbud af elev- og praktikpladser. Et bredt udvalg af efteruddannelses tilbud og fagrelevante kurser tilbydes vores medarbejdere på lige fod med personlige udviklingsforløb.

4.3.1 Aktiviteter og resultater

4.3.1.1 Medarbejderudvikling

Vores primære mål i arbejdet med medarbejderudvikling er at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. I Energinet.dk fokuserer vi på såvel medarbejdertilfredshed som personlig og faglig udvikling af både individer og teams. Vi sikrer løbende den enkelte medarbejders langsigtede udvikling gennem systematisk afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler, der munder ud i individuelle udviklingsplaner for det kommende år. Planerne indeholder både deltagelse i kurser af personlig og faglig karakter og læring i jobbet gennem eksempelvis sidemandsoplæring.

Den mere kortsigtede udvikling sker i den daglige dialog mellem leder og medarbejder. Fra 2013 bliver denne dialog yderligere systematiseret ved indførelsen af obligatoriske performancesamtaler.

Medarbejderudvikling	2012	2011	2010	2009
Personlig og professionel udvikling*		77	78	78
Antal graduates	6	6	6	6
Kvindelige ledere	20,4 %	16 %	-	-
Kvindelige specialister	13,3 %	15 %	-	-

*European Employee Index (EEI), skala 1-100

Tabel 4 Medarbejderudvikling.

4.3.1.2 Graduates

I Energinet.dk ønsker vi at arbejde for at mindske den øgede arbejdsløshed blandt unge. Vi inviterer nyuddannede fra universiteterne til at søge om plads i vores to-årige graduate-program. I programmet arbejder de unge i turnus i tre forskellige enheder i Energinet.dk. Foruden rotationen omfatter programmet såvel personlig som faglig udvikling – herunder projektledelseskompetencer. Samlet set øger programmet deres forretningsforståelse og giver dem en god bred kompetenceprofil, hvilket bidrager til at øge deres generelle jobmuligheder. Hvert år optager vi minimum seks graduates i programmet. Til dato er mere end to tredjedele af vores graduates blevet tilbudt enten permanent eller midlertidigt job i virksomheden efter afslutning af programmet.

4.3.1.3 Elever og studerende

En aktuel problemstilling i samfundet er, at en lang række unge enten ikke kommer i gang med uddannelse eller frafalder den uddannelse, de har påbegyndt. Vi tror på, at erhvervslivet spiller en stor rolle i forhold til uddannelsen af de unge. Derfor fokuserer vi løbende både på at ansætte såvel elever som praktikanter og på at samarbejde med specialestuderende om afsluttende projekter.

I 2012 har vi haft seks elever ansat. Det samme vil gøre sig gældende for 2013. Endvidere deltager vi i 2013 for andet år i træk i 'Lead the Talent', som er et lederudviklingsprogram for unge med anden etnisk baggrund.

Lead the Talent

Energinet.dk deltog i 2012, og deltager igen i 2013, i ledertalent-udviklingsprogrammet for unge nydanskere, Lead the Talent. Formålet er at motivere unge nydanskere med en videregående uddannelse til at forfølge lederdrømmen. Foreningen o.n.e i Danmark står bag initiativet, som udover Energinet.dk bakkes op af ni andre virksomheder. Som deltagende virksomhed bidrager Energinet.dk med oplægsholdere, der underviser og øver kurserne i forskellige ledelsesværktøjer.

4.3.1.4 Ligestilling

Antallet af kvindelige ledere og topledere i Danmark afspejler ikke den generelle kønssammensætning på arbejdsmarkedet. Det samme gør sig gældende i Energinet.dk, hvor antallet af kvindelige ledere ikke afspejler den generelle kønssammensætning blandt medarbejderne. Vi har et langsigtet mål om, at kønssammensætningen i lederstillinger og chefspecialiststillinger i 2015 skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Det betyder, at 30 % af alle ledere skal være kvinder. I vores arbejde for at nå målet sætter vi løbende fokus på eventuelle usynlige barrierer for kvinders muligheder for at indtage cheftitler i Energinet.dk. Vi har blandt andet fokus på om vores stillingsopslag signalerer bredt til begge køn. Derudover varierer vores indsats efter behov. Endvidere sikrer vi, at mindst halvdelen af pladserne på vores løbende talentprogrammer besættes af kvinder.

For 2012 har målet været at opnå 20 % kvindelige ledere. Dette mål har vi indfriet. For chefspecialister har målet for 2012 været 19 %. Dette mål har vi desværre ikke nået, tværtimod ses en lille tilbagegang (konkret én stilling). I udarbejdelsen af mål og indsatser for 2013 vil der blive taget hånd om denne problemstilling.

4.4 Fokus på miljø

Energinet.dk's aktiviteter som systemoperatør for el og gas resulterer i følgende direkte og indirekte påvirkninger på miljøet.

- Transmissionstab i elnettet
- Påvirkninger af miljøet i forbindelse med installation og drift af el- og gas-systemerne, herunder nye anlægsopgaver og forbrug og emissioner ved drift.
- Forbrug af varme, vand og el i kontorer og driftsbygninger
- Energi-forbrug og emissioner ved transport

Vi har løbende fokus på miljøpåvirkningerne og har igangsat aktiviteter for at nedbringe dem yderligere. Det kan gøres på forskellige måder, men typisk involverer det reduktion af forbrug, optimering eller erstatning af processer og materialer, så effektiviteten øges og miljøpåvirkninger nedbringes. Vi tænker i helhedsløsninger. Herunder tænkes miljøpåvirkninger tidligt ind i projekterne, således at minimering af miljøpåvirkninger har indflydelse på valget af en specifik teknologi eller komponent.

I perioden 2012-2015 forventer vi at investere i ny el- og gas-infrastruktur for ca. 14 mia. kr. Anlægsprojekter i denne størrelsesorden kan medføre påvirkninger på miljøet, men da de alle gennemgår en miljøvurderingsfase og efterfølgende følger specifikke regler på området, gør vi hvad vi kan for at minimere de negative påvirkninger af miljøet. For flere af projekterne tages der særlige hensyn til både landskab, arter og mennesker. For eksempel udfører vi afværgeforanstaltninger i selve anlægsfasen, men også efter etablering af anlægget. Det kan være styrede underboringer af hensyn til beskyttede områder, eller skærmende beplantninger for at nedbringe visuelle gener ved en station. Entreprenører, der er kontraheret til anlægsprojekter skal underskrive vores etiske regelsæt, som også inkluderer miljømæssige forpligtigelser.

4.4.1 Aktiviteter og resultater

4.4.1.1 Reduktion af transmissionstab

I transmissionsnettet er der et tab på ca. 1-2 % af den samlede mængde strøm i ledningerne. Energinet.dk har løbende fokus på at nedbringe nettabet. I løbet af de næste tre år skal nettabet nedbringes med 15 % målt i forhold til 2011.

Tabet i elnettet betyder, at der skal producere en vis mængde elektricitet mere for hver kWh, der forbruges ude ved forbrugeren. Som transmissionssystem operator skal Energinet.dk afholde udgifter til nettabet i transmissionsnettet

(132-400 kV). Siden 2008 har nettabet været på ca. 800-1000 GWh. Nettabets størrelse afhænger af den samlede mængde strøm, der transporteres i nettet.

I 2012 blev der igangsat et projekt for yderligere at nedbringe nettabet. Målsætningen er, at omkostningerne til nettab i 2015 er nedbragt med 15 % målt i forhold til 2011, svarende til en omkostningsreduktion på cirka 50 mio. kr. årligt. I 2012 har Energinet.dk undersøgt, hvordan indbygning af en øget automatik i styringen af nettet kan reducere nettabet og hvordan udlandsforbindelserne kan drives mere energieffektivt. Disse initiativer vil på sigt reducere nettabet. Herudover skal en velovervejede dimensionering af nye elektriske forbindelser og en omkostningsbevidst drift af nettet medvirke til at nå målsætningen.

En reduktion i nettabsomkostninger kan også medføre en nedbringelse af det fysiske nettab og dermed give en miljøgevinst.

4.4.1.2 Reduktion af levetidsomkostninger

Det er vigtigt for Energinet.dk løbende at forbedre sin effektivitet. Det er vores målsætning at nedbringe levetidsomkostningerne med 5 % pr nyt eltransmissionsprojekt i 2015 ift 2010. Den væsentligste parameter er at optimere ud fra et holistisk og helhedsbetragende tilgang til planlægning, udvikling, etablering, drift og vedligehold for nye projekter med det formål at nedbringe anlæggets samlede levetidsomkostninger. Allerede i planlægningsfasen skal der være et forbedret kendskab til de fulde levetidsomkostninger, så omkostningsvenlige løsninger for etablering samt drift og vedligehold af anlæggene kan tænkes ind allerede på et tidligt stadie. Målsætningen er defineret ud fra økonomisk målestok, men en stor del af den økonomiske målsætning vil også give et miljømæssigt fordelagtigt afkast idet negative påvirkninger på miljøet fx ved energiforbrug og emissioner kan komme i fokus.

Indsatsen i 2013 omfatter kortlægning af bidrag til levetidsomkostninger og aktiviteter til optimering af processer og metoder som påvirker de væsentligste omkostningsdrivere.

4.4.1.3 Energoptimering

I 2013 arbejdes der videre med energioptimering af kontorfaciliteter.

Vores serverrum leverer en konstant (stor) mængde af varmt vand som restprodukt af køling i rummet. Dette vand er for koldt til at bruge direkte i vores varmesystem, men ved hjælp af en varme pumpe kan energien udnyttes. Vi forventer, at denne energi kan fortrænge en del af vores fjernvarmeforbrug. Undersøgelser om hvorvidt dette kan gøres rentabelt, både økonomisk og/eller CO₂-mæssigt, pågår.

Optimering af det eksisterende frikøling i 2011 har givet meget gode resultater i 2012 i form af en reduktion af elforbruget på ca. 25 %. Dette er opnået ved at optimere processen, således at systemet altid vælger den køleløsning, der giver det laveste energiforbrug. Det undersøges om udvidelse af vores eksisterende tørkølere kan give en reduktion i energiforbrug, der retfærdiger investeringen.

4.4.1.4 Biodiversitet

I 2012 har Energinet.dk igangsat et pilotprojekt for at tilgodese biodiversiteten på vores udenoms-arealer i forbindelse med kontorbygninger. Vi har indgået et samarbejde med de respektive kommuner omkring etablering af småbiotoper med særlig henblik på at skabe gode levevilkår for harer, jordrugende fugle, insekter og andre trængte arter i Danmark. Der er udpeget specifikke områder, hvor der iværksættes særlige plejetiltag til at fremme biodiversiteten, blandt andet braklægning og bevaring og pleje af vandhuller.

4.5 Fokus på anti-korruption

Anti-korruption har stor fokus i Energinet.dk, blandt andet understreget af virksomhedens centrale funktion i den danske energisektor. Der er derfor opsat klare retningslinjer for medarbejdere og emnet er adresseret i virksomhedens Ethiske Regelsæt.

4.5.1.1 Insider-viden

Bestyrelsen, direktør-kredsen og andre medarbejdere har pligt til at følge specifikke regler vedrørende insider-viden. For eksempel er det ikke tilladt at handle med CO₂-kvoter. Tilsvarende er handel med aktier indenfor energibranchen strengt reguleret for at undgå misbrug af insider-viden.

Herudover har Energinet.dk implementeret programmer og politikker for tilrådelig adfærd. Her kan nævnes program for intern overvågning og politik for repræsentation og gaver.

4.5.2 Aktiviteter og resultater

4.5.2.1 Whistleblower-ordning

Energinet.dk har etableret en whistleblower-ordning, således at mistanke om mulige overtrædelser af etiske retningslinjer og økonomisk svindel kan indberettes anonymt af medarbejdere eller andre interessenter.

Whistleblower-ordningen, der er etableret via en ekstern leverandør, er tilgængelig pr. telefon og internettet. Ordningen, som er godkendt af Datatilsynet, trådte i kraft 1. august 2012.

Der er pr. 31. december 2012 ikke modtaget indberetninger til whistleblower-ordningen.

Bilag 1: Oversigt over retningslinjer i Energinet.dk, der understøtter FN Global Compacts 10 principper.

Menneskerettigheder	Energinet.dk's retningslinjer
Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og	<ul style="list-style-type: none"> • Sundhedspolitik • Arbejdsmiljøpolitik • Politik for længerevarende sygefravær • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab.
Virksomheden bør sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab
Arbejdstagerrettigheder	Energinet.dk's retningslinjer
Virksomheden bør opretholde for eningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling; og	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab • Kollektive overenskomster.
Virksomheder bør støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde; og	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab
Virksomheder bør støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde; og	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab
Virksomheder bør afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold	<ul style="list-style-type: none"> • Initiativer for en mangfoldig arbejdsplads, • Senior politik • Etisk regelsæt for leverandører, Code of Conduct • Audits gennem Nordisk indkøbsfællesskab.

Miljø	Energinet.dk's retningslinjer
Virksomheder bør støtte en forsigtig-hedstilgang til miljømæssige udfordringer; og	<ul style="list-style-type: none"> • Miljøpolitik • Etisk regelsæt for leverandører • Audits på anlægsprojekter • Samarbejde i Nordisk indkøbsnetværk
Virksomheder bør tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed; og	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører • Miljøpolitik
Virksomheder bør tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier	<ul style="list-style-type: none"> • Etisk regelsæt for leverandører • Audits • Samarbejde i Nordisk indkøbsnetværk • Administrerer F&U programmer til støtte af miljøvenlig elproduktion.
Anti-korruption	Energinet.dk's retningslinjer
Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.	<ul style="list-style-type: none"> • Politik for Insiderviden • Program for Intern Overvågning • Politik for repræsentation, gaver mv. • Whistleblower-ordning • Etisk regelsæt for leverandører