

# List of Signatures

Page 1/1



## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i Aneo 2023.pdf

Name	Method	Signed at
Hovland, Gunnar	BANKID	2024-06-26 12:26 GMT+02
Brandsar, Jon Gunnar	BANKID	2024-06-26 10:26 GMT+02
Vatnaland, Jon	BANKID	2024-06-26 10:26 GMT+02
Eidesmo, Terje	BANKID	2024-06-26 10:18 GMT+02
Grøttum, Hanne Høie	BANKID	2024-06-26 10:04 GMT+02
Ursin-Smith, Peder Christian Ingstad	BANKID	2024-06-26 17:11 GMT+02
Gjersvold, Ståle	BANKID	2024-06-26 12:32 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: ECA88B9500BA4DB3AA6A36229BDF92AF



## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i Aneo- konsernet



## Innhold

1	Om redegjørelsen .....	3
2	Om Aneo og vår tilnærming .....	3
2.1	Eierskap og kjerneaktiviteter .....	3
2.2	Våre leverandører og vår leverandørkjede .....	4
3	Organisering .....	4
3.1	Eierstyring, selskapsledelse og integrering av aktsomhetsvurderinger i driften .....	4
3.2	Interne retningslinjer og rutiner: hvordan jobber vi med aktsomhetsvurderinger.....	5
3.2.1	Våre styrende dokumenter .....	5
3.2.2	Etiske retningslinjer .....	6
3.2.3	Systematisk HMS-arbeid .....	6
3.2.4	Kvalitetssystemet .....	7
3.2.5	Anskaffelser og leverandøroppfølging .....	7
3.2.6	Aktsomhetsvurderinger .....	7
4	Varslingskanal og klagemekanisme.....	8
5	Funn, tiltak og effekter .....	8
5.1	Grunnleggende menneskerettigheter.....	8
5.2	Anstendige arbeidsforhold .....	10
6	Tilleggsinformasjon .....	11



# Om redegjørelsen

Følgende selskaper i Aneo-konsernet har en særskilt plikt etter åpenhetsloven til å utarbeide en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

- Aneo Fosen Vind Holding AS
- Aneo Roan Vind Holding AS
- Aneo AS
- Aneo Vind AS
- Aneo Energy AS
- Aneo Mobility AS

Det er imidlertid utarbeidet en felles redegjørelse for hele Aneo-konsernet i tråd med reglene i åpenhetsloven. Redegjørelsen omfatter følgende tre hovedpunkter:

- Generell beskrivelser av hvordan vi er organisert og hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Informasjon om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som er avdekt i våre aktsomhetsvurderinger i 2023.
- Informasjon om tiltak som er iverksatt eller er planlagt iverksatt for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, inkludert resultat/forventet resultat av disse tiltakene.

Redegjørelsesperioden er 01.01.2023 – 31.12.2023.

# Om Aneo og vår tilnærming

## Eierskap og kjerneaktiviteter

Aneo som nordisk fornybarkonsern ble etablert i 2022 med utspring fra TrønderEnergi.

Konsernets overordnede mål er å være en pådriver for det grønne skiftet med vilje og investeringskraft til å utvikle nye grønne verdikjeder.

Eiere i morselskapet Aneo Holding AS er:

- TrønderEnergi Vekst Holding (eid av Trønderenergi, 19 trønderske kommuner og KLP)
- HV Aneo Holding

Totalt i konsernet er det i underkant av 400 ansatte, og de fordeler seg innenfor følgende kjerneområder:

- Fornybar energiproduksjon (vind, sol)
- Energieffektivisering
- Energiforvaltning

Konsernet har hovedkontor i Trondheim og har kraftproduksjon i både Norge og Sverige.



Ytterligere informasjon om Aneo-konsernet kan leses på konsernets [hjemmeside](#), og omfatter blant annet:

- [Finansiell informasjon](#)
- [Styret](#)
- [Konsernledelsen](#)
- [Bærekraft](#)

## Våre leverandører og vår leverandørkjede

For at vi skal lykkes med våre aktiviteter er vi avhengig av å ha med oss på laget de riktige leverandørene med tilhørende leverandørkjede.

I alle våre innkjøp jobber vi for å opptre profesjonelt og med god forretningsskikk, og for å ha riktig kvalitet og kompetanse i alle faser av innkjøpsprosessen.

For ytterligere informasjon, se vår hjemmeside:

- [Leverandører](#)
- [Etiske retningslinjer for leverandører](#)

## Organisering

### Eierstyring, selskapsledelse og integrering av aktsomhetsvurderinger i driften

Aneo-konsernet er organisert som et konsern med Aneo Holding AS som morselskap for datterselskapene. Virksomheten i datterselskapene i Aneo-konsernet er organisert i linjestruktur.

Gjennom generalforsamlingen i Aneo Holding AS utøver aksjonærene konsernets høyeste myndighet. Generalforsamlingen velger selskapets styre og fastsetter vedtekter rammene for styrets ledelse av selskapet.

Styret i Aneo Holding AS er Aneo-konsernets øverste ledelse. Konsernstyret er ansvarlig for den overordnede forvaltningen av konsernet og sørger bl.a. for at konsernet er forsvarlig organisert.

Styret fører tilsyn med selskapets daglige ledelse og virksomhet for øvrig. Konsernsjefen er øverste leder for den daglige driften av Aneo-konsernet, og rapporterer til konsernstyret.

Å opptre aktsomt og etterleve plikten til å utføre aktsomhetsvurderinger er et linjeansvar i Aneo. Det betyr at det er det enkelte forretningsområdet som selv skal sørge for at det gjennomføres aktsomhetsvurderinger. Det er stabsfunksjonen Kvalitet og compliance som er fagansvarlig for arbeidet med aktsomhetsvurderinger i konsernet.



I Aneo er ønsket adferd styrt av prinsippene i vårt etiske regelverk (Code of Conduct). Det etiske regelverket gjelder for hele virksomheten og er godkjent av konsernstyret i Aneo. For ytterligere informasjon om styret og ledelsen i Aneo:

- [Link til informasjon om styret](#)
- [Link til informasjon om ledelsen](#)

## Interne retningslinjer og rutiner: hvordan jobber vi med aktsomhetsvurderinger

### Våre styrende dokumenter

I Aneo-konsernet har vi styringsdokumenter på tre nivåer:

- (i) konstituerende dokumenter gitt av generalforsamlingen,
- (ii) sentrale styringsdokumenter gitt av styret eller konsernsjef,
- (iii) lokale styringsdokumenter gitt av konserndirektør eller annen leder etter fullmakt fra konserndirektør.

Konstituerende og sentrale styringsdokumenter med underdokumenter gjelder for alle ansatte i konsernet.

Lokale styringsdokumenter gjelder for den enheten eller stab hvis leder har besluttet dokumentet.

For å sikre tilstrekkelig og hensiktsmessig kvalitetsstyring er Aneo sitt styringssystem vårt felles virkemiddel for å legge til rette for etterlevelse av eksterne og interne krav. Etterlevelse av åpenhetsloven og gjennomføring av aktsomhetsvurderinger er en integrert del av vårt kvalitetssystem, og vi utfører målrettede risikovurderinger mht. menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Prosesser som virksomhetsstyring og kvalitetsstyring omfatter både forankring og medvirkning, og det inkluderer også samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Treparsssamarbeidet står sterkt i den norske arbeidslivsmodellen, og vi i Aneo både verdsetter og etterstreber å legge til rette for hensiktsmessig samarbeid og god medvirkning fra våre ansatte. Sentralt i vår samarbeidsmodell med de ansatte er samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget (SAMU) som ble opprettet i 2024. SAMU er sammenslåingen av det som tidligere ble gjennomført som separate utvalg, henholdsvis samarbeidsutvalget (representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte) og arbeidsmiljøutvalget (representanter fra arbeidsgiver og ansatte). SAMU inngår i vår virksomhetsstyring, og skal særskilt følge opp og overvåke arbeidsmiljøet og at arbeidsbetingelsene er iht. de krav og forventninger som gjelder.

For å gi en beskrivelse av konsernet sine holdninger og systematiske tilnærming til arbeidet som følger av kravene i åpenhetsloven, og for å synliggjøre hvordan vi arbeider for å opptre ansvarlig både i forhold til forretningsforbindelser, egne aktiviteter og overfor våre leverandører, vil vi informere om følgende:

- Etiske retningslinjer – [Link til Aneo sine etiske retningslinjer på hjemmesiden.](#)
- Systematisk HMS-arbeid
- Kvalitetssystemet
- Anskaffelser og leverandøroppfølging
- Aktsomhetsvurderinger



## Etiske retningslinjer

I etikkreglene er det lagt til grunn at vi skal følge OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper når vi utfører aktsomhetsvurderinger.

Det fremgår også at:

- Vi tar ansvar for de samfunnsmessige konsekvensene av vår virksomhet, både med hensyn til miljøpåvirkning, arbeidsforhold og sosiale forhold.
- Vi skal alltid søke å sikre at eventuelle negative konsekvenser av vår virksomhet begrenses til et forsvarlig minimum, og at vi iverksetter avhjelpende tiltak der det er nødvendig.
- Vi skal alltid respektere FNs menneskerettigheter og våre ansattes grunnleggende rettigheter slik de kommer til uttrykk gjennom ILOs konvensjoner, arbeidsmiljøloven og kollektive avtaler.
- Vi skal alltid opptre profesjonelt, forretningsmessig, redelig og etisk forsvarlig.
- Vi tar ansvar for å sikre bærekraftig verdiskapning for våre eiere, lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, våre ansatte og storsamfunnet rundt oss.
- Vi opptrer redelig, forretningsmessig og med tilbørlig hensyn til våre samarbeidspartnere, leverandører, kunder, og omverdenen for øvrig.
- Vi opptrer alltid lojalt, forretningsmessig og uten personlig interesse.
- Vi tar ansvar for å si fra om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler.

I Aneo arbeider vi aktivt for å integrere menneskerettigheter i vår praksis og forretningsvirksomhet. Vi skal:

- Unngå å skape eller bidra til krenkelse av menneskerettighetene gjennom våre operasjoner, og forplikte våre kontraktører og leverandører til det samme
- Arbeide aktivt mot negativ påvirkning på menneskerettighetene
- Aldri benytte barnarbeid eller tvangsarbeid i våre egne operasjoner, og forplikte våre kontraktører og leverandører til det samme
- Anerkjennere retten til kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet
- Gi alle våre ansatte anstendig lønn og regulert arbeidstid
- Respektere kulturene til urfolk og anerkjenne deres rett til å praktisere sine tradisjoner og skikker

Vi erkjenner at respekten for menneskerettighetene er en global standard og at vårt ansvar for å respektere og overholde menneskerettighetene gjelder for alle virksomheter uansett hvor vi opererer.

Denne standarden går foran nasjonale lover og skal sikre at grunnleggende rettigheter blir beskyttet når lokale lover og standarder ikke gir tilstrekkelig beskyttelse. Vi forstår at vern av menneskerettighetene ikke bare er et ansvar for staten, men at Aneo som selskap har et selvstendig ansvar for å sikre menneskerettighetene gjennom vår virksomhet.

## Systematisk HMS-arbeid

Hovedpunkter som ligger til grunn for Aneo sitt systematisk HMS-arbeid:



- I Aneo prioriterer vi personsikkerhet over andre hensyn i gjennomføringen av våre aktiviteter.
- Vi har nullvisjon - vårt mål er null arbeidsrelaterte ulykker, personskader og sykdommer, null ytre miljøhendelser, og null alvorlige hendelser.
- Vårt internkontrollsystem skal sikre at vi har oversikt over alle myndighetskrav, at alle våre ansatte er klar over ulykker og helsefarene knyttet til arbeidet, at alle besitter tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter til å håndtere risikoen, og at alle bidrar aktivt i det systematiske HMS-arbeidet.
- Vårt internkontrollsystem er risikobasert og skal alltid være bygd på en proaktiv holdning til HMS. Det innebærer å sikre at farer og problemer identifiseres, og at risikoene vurderes.
- Selv med en risikobasert og proaktiv tilnærming til HMS, erkjenner vi at uønskede hendelser, skader og ulykker fortsatt kan forekomme. I Aneo sørger vi for å lære av alle slike hendelser. Derfor blir alle alvorlige uønskede hendelser gransket, og påfølgende tiltak blir iverksatt for å sikre læring og kontinuerlig forbedring.
- Internkontrollen blir systematisk vurdert og overvåket for å sikre kontinuerlig forbedring av vårt systematiske HMS-arbeid, og er en integrert del i vårt styringssystem.
- Våre HMS-mål oppnås kun ikke nåes gjennom formelle systemer og prosedyrer alene. Derfor forplikter vi oss også til å skape en sterk HMS-kultur som grunnlag for vår sikkerhetsadferd.

## Kvalitetssystemet

Etterlevelse av åpenhetslovens bestemmelser er en naturlig del av vår kvalitetsstyring:

- Vårt styringssystem er bygd på ISO 9001, og inneholder beskrivelse av hvordan vi kvalitetsstyrer våre forpliktelser.
- Vår fremgangsmåte for risikostyring er bygd på ISO 31000, og benyttes også når vi skal utføre dokumenterte aktsomhetsvurderinger.

## Anskaffelser og leverandøroppfølging

Slik gjør vi anskaffelser/følger opp leverandører:

- Kvalitetsstyrt utvelgelsesprosess før inngåelse av kontrakt.
- Kontraksforvaltning i det respektive grensesnittet og oppfølging av digital leverandørbase med en risikobasert tilnærming.
- Oppfølging av konkrete leverandører gjennom revisjoner.
- Oppfølging av leverandører i prosjektet gjennom f.eks. egen stedlig ledelse.

Eksempler på dokumenter som kan benyttes for kravinkludering ved inngåelse av kontrakter med våre leverandører:

- Vedlegg D - Administrative bestemmelser
- Bilag D.02 - Etske krav
- Bilag D.03 - Lønns- og arbeidsvilkår

## Aktsomhetsvurderinger

Aneo legger til grunn OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper ved utføring av aktsomhetsvurderinger.

Her er en oversikt over våre hovedaktiviteter knyttet til aktsomhetsvurderinger:





- Vi utfører målrettede risikovurderinger innenfor temaene grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Vi knytter til oss leverandører gjennom en utvelgelsesprosess før vi inngår kontrakt, og i kontraktsperioden følger vi opp våre leverandører.
- Vi velger forretningspartnere som viser respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og samarbeidet skal reguleres gjennom en standardavtale.
- Vi har oversikt over våre leverandører og forretningspartnere.
- Vi utfører risikovurderinger for å evne å prioritere.
- Vi skal jevnlig, og minst en gang per år (innen 30. juni hvert år), redegjøre for aktsomhetsvurderinger.

## Varslingskanal og klagemekanisme

I Aneo er åpenhet viktig, og et godt og tillitsfullt ytringsklima er sentralt for at Aneos virksomhet skal kunne drives på best mulig måte. Aneo ønsker også å rydde opp i ethvert forhold som innebærer brudd på eksterne og interne regler. Alle ansatte, våre forretningsforbindelser og leverandører oppfordres derfor til å si ifra dersom kritikkverdige forhold, brudd på eksterne eller interne regler observeres.

Derfor har vi lagt til rette for varsling og melding:

- Internt for egne ansatte:
  - Rapportering av avvik i digitalt verktøy - et sentralt virkemiddel for å legge til rette for medvirkning og kontinuerlig forbedring.
  - Varslingskanal og varslingsrutine iht. arbeidsmiljølovens kapittel 2 om varsling.
- Eksterne aktører (leverandører, 3. part):
  - Eksterne kan gi Aneo beskjed dersom det er noe de mener er riktig/nødvendig å melde/varsle om som er tilknyttet vår virksomhet, våre forretningsforbindelser, våre aktiviteter eller våre leverandører: [Link](#) til informasjon om hvordan du kan ta kontakt. Ved henvendelser som omfatter informasjonskrav knyttet til åpenhetsloven vil det foreligge en respons iht. kravene i åpenhetsloven.
  -

## Funn, tiltak og effekter

### Grunnleggende menneskerettigheter

#### Aktiviteter knyttet til solkraft

Aneo er en del av solbransjen og vi benytter solcellepaneler i våre løsninger.

Etter at rapporten "In broad daylight" ble publisert i 2021 av Centre for International Justice har det vært en betydelig oppmerksomhet på solbransjen og tvangsarbeid. Vi tar dette på største alvor og er opptatt av å opptre aktsom i alle våre aktiviteter. Derfor gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger for å avdekke eventuelle potensielle og reelle negative konsekvenser av vår virksomhet. På den måten kan vi identifisere og iverksette tiltak som enten er forebyggende, avbøtende eller korrigerende.



Våre prioriterte tiltak så langt knyttet til problemstillingen tvangsarbeid i solbransjen:

Samarbeid med andre aktører: Vi arbeider aktivt for å få på plass en mest mulig bærekraftig leveransekjede sammen bransjen og Solenergiklyngen

Kravstiller: Vi kommuniserer våre forventninger til holdninger og handlinger ved å stille etiske krav ved innkjøp og krav til sporbarhet i verdikjeden hos våre leverandører.

Aktsomhet: Vi utfører aktsomhetsvurderinger for å identifisere, prioritere og gjennomføre de riktige tiltakene.

Problemet knyttet til Xinjiang har vært på dagsordenen lenge og EU har lansert et initiativ for å hente en større del av verdikjeden tilbake til Europa - [se link](#).

### **Fosen-saken**

I oktober 2021 avgjorde Høyesterett at tillatelsene til Roan og Storheia vindkraftverk, som en del av vindparkutbyggingen på Fosen, krenker artikkel 27 i Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter.

Staten satte våren 2023 i gang en meklingsprosess mellom de berørte reindriftsutøverne og Fosen Vind og Roan Vind, med sikte på å finne en minnelig løsning som respekterer og ivaretar de berørte reindriftsutøvernes rett til å utøve sin kultur. Den norske staten deltok også i meklingsprosessen.

Den 18. desember 2023 resulterte meklingsprosessen mellom Sør-Fosen sjetje og Fosen Vind i en minnelig avtale. Den 6. mars 2024 resulterte meklingsprosessen mellom Nord-Fosen siida og Roan Vind i en minnelig avtale.

Reindriftsutøverne har gitt sitt frie og informerte samtykke til reviderte vilkår som innebærer at videreføring av Roan og Storheia vindpark i hele konsesjonsperioden i henhold til konsesjonskravene ikke utgjør et brudd på ICCPR artikkel 27. Formålet med avtalen er å sørge for nødvendige avhjelpende tiltak for å sikre at reindriftsutøverne kan fortsette sin kulturelle utøvelse av reindriften som næringsvirksomhet i samsvar med artikkel 27 i ICCPR.

Aneo har siden høyesterettsdommen ble avsagt kontinuerlig arbeidet med å finne løsninger som ivaretar bekymringene fra Høyesterett. Aneo har innledet dialog med berørte parter og interessenter og har identifisert og foreslått mulige tiltak.

Roan Vind har bidratt lojalt til arbeidet Olje- og energidepartementet har satt i gang for å vurdere hvilke tiltak som må iverksettes for å sikre at utbyggingen ikke kommer i konflikt med det samiske reindriftssamfunnets rett til å utøve sin kultur.

Roan Vind har også i denne perioden tilbudt seg å bistå reindriftssamfunnet med midlertidige avbøtende tiltak i vurderingsfasen og tilbudt økonomisk kompensasjon til reindriftssamfunnet for perioden siden anlegget ble satt i drift.

Det var utstrakt dialog med reindriftssamfunnet i forkant av utbyggingen av Roan vindpark, og deres tilbakemeldinger ble tatt hensyn til i utformingen av vindparken. Utbyggingen ble også gjennomført i henhold til en egen avtale med reindriftssamfunnet, som inkluderte enighet om økonomisk kompensasjon og tiltak i anleggsfasen. I avtalen bekreftet reindriftssamfunnet at gyldigheten av konsesjonen ikke ville bli bestridt, så det eneste gjenværende spørsmålet var å fastsette erstatning til



reindriftssamfunnet for perioden etter at anlegget ble satt i drift. Vindkraftverket ble bygget i henhold til denne avtalen.

Roan Vind mener selskapet har gjort det åpenhetsloven krever for å hindre eller begrense negative konsekvenser av aktiviteten i perioden frem til minnelig avtale ble inngått.

For å legge til rette for en god og løpende dialog og samarbeid om oppfølging av avtalen, er det enighet om å etablere en oppfølgingsgruppe som skal ha jevnlig møter. Denne gruppen skal bestå av representanter fra selskapet og reindrifstutøverne. Den norske stat vil delta ved behov.

For å få ytterligere opplysninger om funn, tiltak og effekter vises det til Aneo sin hjemmeside om saken: [Link](#).

## Anstendige arbeidsforhold

I løpet av 2023 var det ingen uønskede HMS-hendelser med personskade registrert (gjelder både med og uten leverandører) i konsernet. Det ble imidlertid registrert to uønskede HMS-hendelser med alvorlig skadepotensial, dvs. at de under marginalt endrede omstendigheter kunne ha resultert i en alvorlig personskade.

- Hendelse 1: Vindkraft-tekniker ansatt i Aneo Vind AS nesten truffet av isnedfall. Hendelsen er gransket internt. Se tiltak som inngår under HMS-risikoen «Arbeid i høyden og fallende gjenstander (inkludert iskast)»
- Hendelse 2: Vindkraft-tekniker ansatt i Aneo Vind AS nesten truffet av en fallende skiftnøkkel. Hendelsen er gransket internt. Se tiltak som inngår under HMS-risikoen «Arbeid i høyden og fallende gjenstander (inkludert iskast)»

I Aneo-konsernet er følgende topp tre risiko-områder avdekt for HMS:

- Trafikksikkerhet:
  - Å utføre/følge opp våre aktiviteter innebærer en betydelig mengde bilkjøring i ulike typer trafikkbilde. Aneo har som mål å ha en hensiktsmessig og tilpasset bilpark hvor sikkerheten i bilparken skal være i tråd med den teknologiske utviklingen. Våre biler skal være gode å kjøre og ha sikkerhetsutrustning iht. våre interne krav.
- Arbeid i høyden og fallende gjenstander (inkludert iskast):
  - Inkludert (FOF= Falling Object Frequency) i konsernstatistikken fra og med 2024.
  - Opplæringskampanje målrettet mot operativt personell.
  - Ny og oppdatert rammeavtale for arbeidstøy og personlig verneutstyr.
  - Verktøysikring.
- Støy:
  - Hensiktsmessig planlegging av arbeidet og sikker jobb analyse når det er nødvendig.
  - Målrettede helsekontroller, og riktig og tilpasset personlig verneutstyr.
  - Riktig vedlikehold av verktøy og utstyr.



Generelle tiltak innenfor HMS gjennomført for å forebygge uønskede HMS-hendelser, og som er tiltak som treffer flere ulike risikoer:

- Oppdatert leverandøravtale for arbeids- og verneutstyr for å sikre at avtalen er i tråd med konsernets risikobilde.
- Ny instruks for sikker jobb-analyse (SJA). Formålet med oppdateringen er at det skal være tydeligere når SJA skal utføres, og i tillegg er det under utprøving en digital løsning for SJA. Ønsket effekt er at det skal bli lettere for operativt personell å etterleve kravene til SJA.
- Oppdatert sikkerhetskånbok for operativt personell.
  - Opplæringskampanjer gjennomført for å øke kunnskap om sentrale områder: HMS-risikofaktorer (vekt på psykososiale-/organisatoriske faktorer), bærekraft og aktsomhet, ytre miljø, security og beredskap.

Konsernets HMS-risikovurdering er gyldig for alle selskaper og oppdateres minimum årlig eller ved vesentlige endringer.

Pågående aktivitet for å følge opp anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, Aneo Vind AS: Overvåker leverandørkjeden mhp. arbeidskontrakter, arbeidstid, lønn, etc. Omfatter også å etterspørre nødvendig dokumentasjon for verifikasjon når det anses som nødvendig, og videre gjennomføre revisjoner.

Generelle tiltak for å fremme både konsernets og den enkelte ansattes respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Konsernets revisjonsplan – tiltak for å følge opp leverandører. I revisjonene som er gjennomført er det ikke funnet noen reelle eller potensielle brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Utfører aktsomhetsvurderinger av forretningsforbindelser, egne aktiviteter og leverandører (risikobasert) før inngåelse av kontrakter.

## Tilleggsinformasjon

Denne redegjørelsen omhandler relevante sider av Aneos arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2023. Den gir en oversikt ut fra vår beste kunnskap på tidspunktet for denne redegjørelsen. Vi vil ikke nødvendigvis oppdatere redegjørelsen dersom vi bli oppmerksomme på feil eller endringer i forholdene som er presentert i redegjørelsen etter denne datoen.

Det bemerkes også at det vil kunne være visse menneskerettighetsrisikoer og risikoer knyttet til anstendige arbeidsforhold som vi ikke er klar over, og som derfor ikke er omtalt i denne redegjørelsen.



Trondheim, 19. juni 2024

(signert elektronisk)

---

Terje Eidesmo, styreleder

---

Gunnar Hovland, CEO

---

Jon Vatnaland, styremedlem

---

Ståle Gjersvold, styremedlem

---

Jon Brandsar, styremedlem

---

Hanne H. Grøttum, styremedlem

---

Peder Ursin Smith, styremedlem

