



ENERGI

Innhold

Vårt arbeid for mangfold og like muligheter	3
Status for kjønnslikestilling	5
Heltid og deltid – Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.23	9
Lønssystem – formål og virkemidler	11
Rekruttering	14
Arbeidspraksis/arbeidstrening	16
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	18
Tilrettelegging	20
Arbeidsmiljø	22
Etiske retningslinjer	24
Oppsummering	26



Dette er Å Energi

Å Energi er Norges største kraftkonsern med virksomhet i hele verdikjeden, fra produksjon til forbruker.

Vannkraft er fundamentet i virksomheten, og vil omfatte en årlig produksjon på rundt 11,3 TWh fra 73 hel- og deleide kraftverk. Å Energi har Norges nest største nettselskap, Glitre Nett, med et over 30 000 kilometer langt kraftnett som distribuerer kraft til ca. 320 000 nettkunder i Buskerud og på Agder.

Selskapet vil forvalte og handle med mer enn 30 TWh kraft i Norden, bli Norges største selskap innen strømsalg til bedrifter og ha over 320 000 strømkunder i privatmarkedet.

Vårt arbeid for mangfold og like muligheter

Å Energi skal bli Nordens mest fremtidsrettede fornybarkonsern. Skal vi lykkes er vi avhengig av motiverte og engasjerte medarbeidere. Folk med idéer og engasjement til å utvikle nye løsninger på tvers av bransjer og verdikjeder. Som kan skape regionale arbeidsplasser og ta dem med ut i verden. Som ønsker å bli med på en felles reise mot et fornybarsamfunn basert på ren energi.

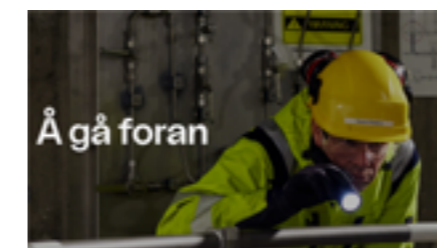
Likestilt arbeidsliv handler om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand, og dreier seg om like muligheter for alle uavhengig av kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering.

Å Energi (tidligere Agder Energi) var en av de første 15 bedriftene i Norge som i 2018 kvalifiserte seg til å være en Likestilt arbeidsliv-sertifisert virksomhet. I 2021 ble konsernet resertifisert for tre nye år. Formålet med sertifiseringen er å gjøre det enklere for virksomhetene å jobbe aktivt og systematisk med dette i egen organisasjon.

I Å Energi er arbeidet med mangfold og likestilling organisert som et prosjekt. I forbindelse med fusjonen jobbes det med nye strategier, blant annet «Mennesker først»-strategien. Nye mål for mangfold og likestilling er en del av dette arbeidet og målene godkjennes våren 2024.

Nye verdier i et nytt konsern
I forbindelse med etableringen av Å Energi-konsernet, ble det utarbeidet ny visjon og nye verdier. Det er inspirerende å se at arbeidet som er gjort med mangfold, likestilling og inkludering er synlige i de nye verdiene på en helt naturlig måte.

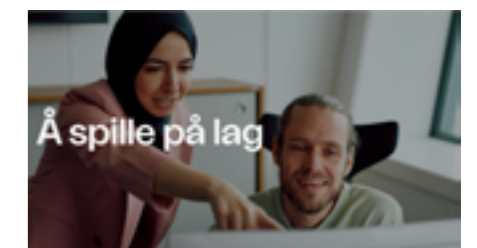
Våre nye verdier setter en ambisjon for kulturen vår. Verdiene blir viktige byggeklosser for å etablere og utvikle en felles identitet. Verdiene peker på hva som er grunnleggende verdifullt for Å Energi. De gir retning, skaper engasjement og skaper følelse av tilhørighet. Målet er at alle ansatte skal kjenne seg igjen i dem og vise det ved å leve ut verdiene i hverdagen. Verdiene ble jobbet frem i en inkluderende prosess blant alle ansatte.



Med driv og nysgjerrighet utfordrer vi etablerte sannheter. Vi leter alltid etter nye muligheter mens vi lyser opp veien for andre.



Vi er modige og ærlige. Det vi gjør, gjør vi ordentlig. Det skal tåle tidens tann og hele tiden forbedres – til det beste for folk og fremtid.



I Å er det rom for alle. Med åpenhet og raushet løfter vi hverandre frem. Derfor finnes det ikke jeg i Å, bare vi.



Status for kjønnslikestilling

Å Energi er et fornybarkonsern med 1 512 ansatte med tilstedeværelse i 7 land.

Kjønnsfordelingen i Å Energi er 25 % (26 %) kvinner og 75 % (74 %) menn. Kvinneandelen er på 25 % noe som er en liten nedgang fra 26 % i 2022. Undersøkelser viser at fornybarbransjen tradisjonelt har en lav kvinneandel, og at det er få kvinnelige søkere i våre tradisjonelle fagområder. Å Energi jobber systematisk med å **øke kvinneandelen** i konsernet.

I forbindelse med fusjonen er det satt sammen nye ledergrupper i hele konsernet. Totalt er kvinneandelen i lederstillinger gått opp fra 28 % til 29 %.

Vi har et mål om å øke andelen kvinnelige ansatte og få et mer mangfoldig sammensatt konsern. For å tiltrekke oss et større mangfold, har vi de siste årene jobbet mye med språk, bildebruk og krav i stillingsannonser.

Å Energi er også tett involvert i **Kraftkvinnene**, et nettverk for alle kvinner i fornybarnæringen og tilknyttede aktører og miljøer. Kraftkvinnene legger blant annet vekt på å bygge fagnettverk, rekruttere flere kvinner til fornybarnæringen og heie på hverandre.

Konsernet jobber aktivt for å skape gode arbeidsmiljø og spennende oppgaver for kvinner, spesielt i tradisjonelt mannsdominerte roller. Kvinners kompetanse betyr mye for utviklingen av konsernet, og kvinner utmerker seg positivt og blir lagt merke til i hele verdikjeden.

Totalt er kvinneandelen i lederstillinger gått opp fra 28 % til 29 %



Oversikt over ansatte i Å Energi-konsernet, fordelt på kjønn, gjennomsnittsalder og ledere.

(Eksklusiv ansatte i Å Invest, Ergon Nordic, Nodes og Asker Nett).

Konsernområde	Firma	Kvinner	Andel kvinner	Menn	Andel menn	Kvinnelige ledere	Andel kvinnelige ledere	Mannlige ledere	Andel mannlige ledere	Antall ledere
Å Energi AS	Total	94	43 %	125	57 %	17	49 %	18	51 %	35
	Drift og bærekraft	40	67 %	20	33 %	5	56 %	4	44 %	9
	Finans og virksomhetsstyring	2	13 %	13	87 %		0 %	4	100 %	4
	Konsernsjef stab	5	63 %	3	38 %	1	33 %	2	67 %	3
	Kunde og digitale løsninger	8	67 %	4	33 %	3	75 %	1	25 %	4
	Mennesker og kommunikasjon	17	57 %	13	43 %	4	80 %	1	20 %	5
	Ny industri	2	13 %	14	88 %					0
	Teknologi, innovasjon og sikkerhet	20	26 %	58	74 %	4	40 %	6	60 %	10
Fornybar forvaltning	Total	14	19 %	59	81 %	3	21 %	11	79 %	14
	Å Energi Fornybar Forvaltning AS	12	17 %	59	83 %	3	21 %	11	79 %	14
	Å Energi RMT GmbH	2	100 %		0 %					
Kunde og digitale løsninger	Total	42	32 %	88	68 %	4	18 %	18	82 %	22
	El-Tilsynet AS		0 %	22	100 %		0 %	1	100 %	1
	Flextools AS	3	19 %	13	81 %	1	33 %	2	67 %	3
	Vibb AS	5	45 %	6	55 %		0 %	1	100 %	1
	Å Energi Varme AS	1	8 %	12	92 %		0 %	4	100 %	4
	Å Insite AS		0 %	8	100 %		0 %	3	100 %	3
	Å Strøm AS	33	55 %	27	45 %	3	30 %	7	70 %	10
Nett	Total	80	22 %	281	78 %	10	27 %	27	73 %	37
	Glitre Nett AS	80	22 %	281	78 %	10	27 %	27	73 %	37
Ny industri	Total	26	30 %	61	70 %	3	18 %	14	82 %	17
	Entelios AB	13	34 %	25	66 %	1	33 %	2	67 %	3
	Entelios ApS		0 %	2	100 %	1	10 %	9	90 %	10
	Entelios AS	13	30 %	30	70 %	1	25 %	3	75 %	4
	Entelios Oy		0 %	4	100 %					
Vannkraft	Total	26	11 %	212	89 %	4	21 %	15	79 %	19
	Å Energi Vannkraft AS	26	11 %	212	89 %	4	21 %	15	79 %	19
Total		282	25 %	826	75 %	41	28 %	103	72 %	144

Midlertidige stillinger hel- og deltid	Firma	Kvinner	Menn	Totalt
	Entelios AS		1	1
	Glitre Nett AS	2	9	11
	Å Energi AS	4	3	7
	Å Energi Fornybar Forvaltning AS		2	2
	Å Energi Vannkraft AS	1	6	7
	Å Strøm AS		2	2
	Total	7	23	30

Oversikt over foreldrepermisjon og fravær

I Å Energi er det en **god kultur for at mannlige ansatte** tar omsorgsansvar. Det gjelder både foreldrepermisjon og fravær på grunn av barn. Ved at ansatte får full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel, gir vi et tydelig signal om at vi ønsker at begge foreldre skal ha en omsorgsrolle.

Å Energis tiltak, og de resultatene som her er oppnådd, har fått oppmerksomhet hos andre virksomheter og organisasjoner i Norge. Ved flere anledninger har representanter fra oss holdt innlegg på konferanser for å dele kompetanse og erfaringer innen disse temaene.

Fraværstype	Antall uker for kvinner	Gjennomsnittlig antall uker pr. kvinne	Antall uker for menn	Gjennomsnittlig antall uker pr. mann	Totalt antall uker	Andel av kvinnene	Andel av mennene
Foreldrepermisjon	283,1	21,8	418,9	11,6	702,0	5 %	4 %
Pleie-/opplæringspenger	37,0	18,5	54,6	13,6	91,6	1 %	0 %
Sykt barn/barnepasser	83,2	1,5	178,8	1,1	262,0	20 %	20 %
Totalsum	403,3	6,1	652,3	3,6	1 055,6	23 %	22 %

Heltid og deltid

Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.23:

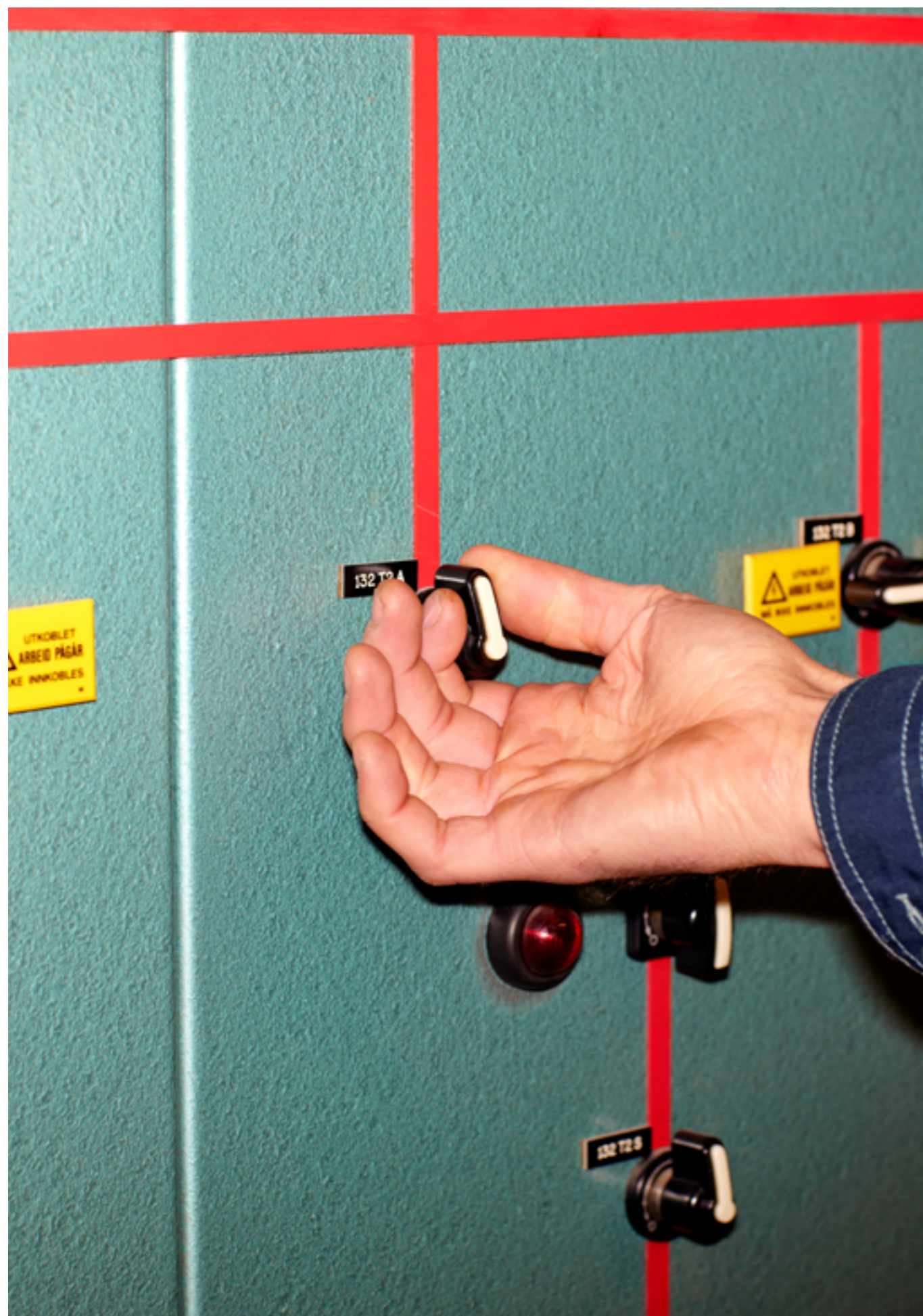
98 % av de fast ansatte i konsernet jobber heltid, og de som jobber deltid gjør det av helsemessige eller omsorgsrelaterte årsaker. Det er en høyere andel deltidsansatte blant de midlertidig ansatte, og en av grunnene til dette er at vi har engasjert en del studenter i deltidsstillinger.

Vi er opptatt av å **oprettholde en heltidskultur** i konsernet. Vi opplever at ansatte som har behov for å redusere sine stillinger på grunn av helsemessige eller omsorgsrelaterte årsaker, blir godt ivaretatt.

98 % av de fast ansatte i konsernet jobber heltid

Deltidsstillinger av faste stillinger	Firma	Antall kvinner	Antall menn	Totalt
	Glitre Nett AS	2	3	5
	Å Energi AS	6	2	8
	Å Energi Vannkraft AS	2	6	8
	Å Strøm AS	3		3
	Total	13	11	24





Lønnssystem – formål og virkemidler

Lønnssystemet er et av flere virkemidler som skal bygge opp under en felles kultur i Å Energi. Systemet beskriver hvordan konsernet forholder seg til lønsspørsmål, lønnsforhandlinger og lønnspolitikk.

Lønnssystemet skal være i tråd med følgende prinsipper:

- Lønnssystemet skal fremme søkelys på å tiltrekke og beholde kompetanse og skape motivasjon.
- Lønnssystemet skal sikre en lik lønnspolitikk for å ivareta mobilitet mellom selskapene.
- Lønnssystemet er fleksibelt og tilpasningsdyktig til de rammebetingelser, konkurranseforhold og arbeidsmarkeder det enkelte selskapet opererer innenfor.
- Konsernet bør ikke ha som ambisjon å være lønnsledende, men lønns- og ansettelsesvilkår skal være konkurransedyktige.

Lønnsrapport Å Energi-selskap i Norge

Vi bruker et stillingsevalueringssystem basert på metodikken til Korn Ferry Hay Group for å bestemme tyngden av en stilling i forhold til forhåndsdefinerte kriterier (ansvar/ problemløsning/ kompetanse), samt den interne relativiteten mellom stillingene.

Innplasseringen av stillingen i systemet skjer i utgangspunktet uavhengig av den enkelte stillingsinnehaver, da det er stillingen og ikke den ansatte som evalueres. Hver stilling får en grade, og vi får tilbakemelding på hva markedslønn er pr. grade slik at vi kan gjøre en benchmark. Vi har også en internmedian pr. grade.



Tabellen under viser lønnsfordeling mellom kvinner og menn i forskjellige stillingskategorier.

Grade	Antall ansatte	Antall menn	Antall kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Medianlønn*	Medianlønn kvinne*	Medianlønn menn*	Kvinner/Menn CR
12	83	67	16	81 %	19 %	614 473	511 519	620 189	82 %
13	96	61	35	64 %	36 %	631 241	597 667	642 303	93 %
14	80	60	20	75 %	25 %	692 108	633 056	713 638	89 %
15	185	126	59	68 %	32 %	745 000	731 451	745 070	98 %
16	150	116	34	77 %	23 %	854 285	858 950	847 500	101 %
17	143	108	35	76 %	24 %	958 617	961 993	953 716	101 %
18	137	107	30	78 %	22 %	1 138 106	1 090 322	1 150 000	95 %
19	52	47	5	90 %	10 %	1 319 053	1 207 500	1 339 430	90 %
20	32	23	9	72 %	28 %	1 450 000	1 365 000	1 521 532	90 %
21	17	11	6	65 %	35 %	1 724 015	1 612 008	1 900 000	85 %
Total	1 108	826	282	75 %	25 %	810 555	770 138	829 500	93 %

Det er kun faste stillinger som har grade, norske selskap.

*) Vår intermedian inneholder kun grunnlønn/årslønn

Grade 12: I denne kategorien er det menn i operative og kvinner i administrative stillinger, og dette forklarer lønnsforskjellen i tabellen.

Grade 14: I denne graden er det mange ulike jobbkategorier. De tekniske jobbene innenfor denne graden har en høyere lønnplassering enn de andre stillingene. Det er få kvinner i de tekniske jobbene, noe som forklarer lønnsforskjellene.

Grade 20/21: I disse kategoriene er det både seksjonsledere og seniorstillinger innenfor finans/porteføljevaltning. De sistnevnte har en høyere grunnlønn på grunn av markedstilpasning. Det er få kvinner i forhold til menn i disse stillingene.

Rekruttering

Å Energi er i vekst og for å nå de ambisiøse målene har konsernet gjennomført en rekke eksterne rekrutteringsprosesser i 2023.

Fordelingen av nyansatte viser:

- 108 nyansatte i 2023
- 25 % (24 %) av de nyansatte i Å Energi var kvinner
- Gjennomsnittsalder for nyansatte var 38 år
- 46 % (42 %) av de ansatte i konsernet har jobbet her 0-5 år

For rekrutteringene som ble gjennomført i 2023 viser tallene at det var 25 % kvinner som ble rekruttert (ekstern rekruttering) og det var totalt 20 % kvinnelige søkere. Det betyr at det er få kvinnelige søkere til våre

ledige stillinger, men at konsernet klarer å ansette noe høyere kvinneandel enn søkermassen tilsier.

I Å Energi er gjennomsnittsalderen 47 år (47 år), og målet er å redusere denne ytterligere og gjerne ned til 45 år. For å få til det må vi tenke mangfold i alle rekrutteringsprosesser. Det handler ikke om å diskriminere enkelte aldersgrupper, men om å tenke godt gjennom eksisterende alderssammensetning i hvert enkelt team når en ny ansettelse skal gjøres.

Arbeidsgiverprofilering

Et av våre hovedfokus i 2023 var arbeidsgiverprofilering. Vår ambisjon var å være til stede på de rette studiestedene sammen med de riktige folkene. For å sikre fremtidig rekruttering til tekniske yrker er det viktig å få de unge, og spesielt jentene, til å velge realfag/teknologi.

Derfor jobber vi med ulike langsiktige tiltak:

Grunnskole:

- Energidag (årlig) for alle elever på 9. trinn, arrangeres i samarbeid med Vitensenteret
- Jenter & Teknologi i regi av NHO
- Yrkesvalg
- Yrkesmesser

Videregående skole:

- Yrkesmesser
- Lærlinger
- Praksisplasser
- Bedriftsbesøk

Høyskole/Universitet:

- Karrieredager
- Studentsommerjobber
- Praksisplasser
- Bachelor-/masteroppgaver
- Bedriftspresentasjon/besøk
- Støtter ulike linjeforeninger

I 2023 var vi med på 13 ulike karrieredager på forskjellige universiteter og høyskoler i Norge, og vi har også holdt flere bedriftspresentasjoner.

I 2023 hadde vi også 6 ordinære lærlinger (2 av disse er jenter) og 11 voksenlærlinger i konsernet.



Arbeidspraksis/ arbeidstrening

I 2023 har vi hatt 7 personer i ulike former for arbeidstrening i Å Energi. Målet er å gi en mulighet til noen som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet.

I 2023 vant Å Energi «Out of the box»-prisen som gis til arbeidsgivere som har klart å tenke annerledes i en rekrutteringsprosess. Det er NAV og Varodd-konsernet som står bak denne.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

De ansatte er konsernets viktigste ressurs og vi legger til rette for karriereveier internt.

Intern jobbmobilitet er en del av dette, og all rekruttering skal som hovedregel lyses ut internt. Interne søkere skal vurderes før stillingen eventuelt lyses ut eksternt.

I 2023 ble det utlyst 141 interne stillinger, hvor 33 % ble besatt av kvinner.

***Av 141 interne
stillinger ble 33 %
besatt av kvinner***

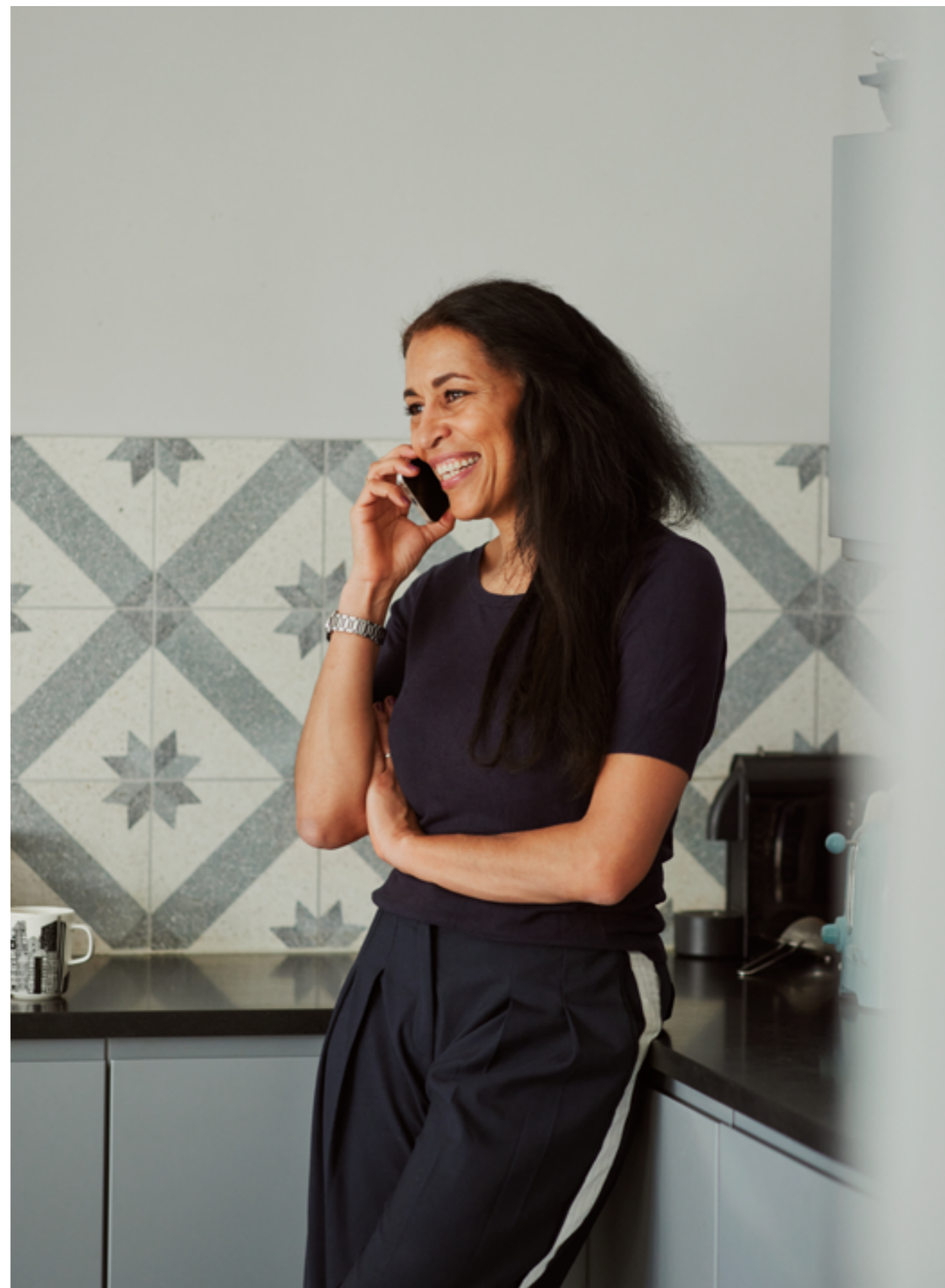
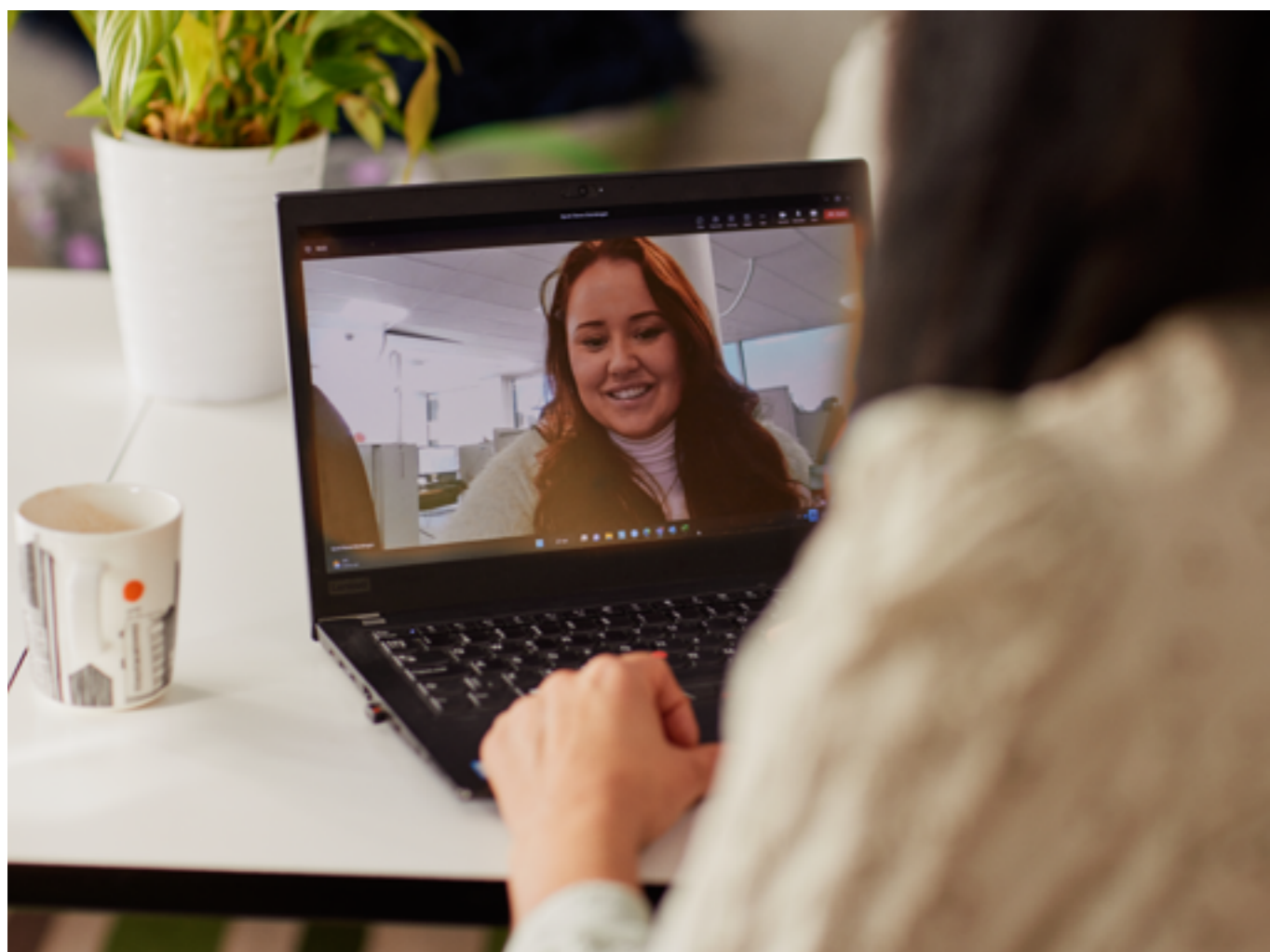


Tilrettelegging

Å Energi ønsker å legge til rette for arbeidstakere i ulike livsfaser.

Blant annet vil både eldre arbeidstakere og ansatte i **småbarnsfasen** kunne ha behov for tilpassede arbeidsforhold. Konsernet har derfor åpne og alternative arbeidstidssystemer som kombinerer selskapets og den ansattes individuelle behov. En aktuell livsfasepolitikk er i kontinuerlig utvikling og endring, og dette er et område det jobbes systematisk med i Å Energi.

Det kan innebære en tilrettelegging for strukturert kompetanseoverføring/-overlapping, tidlig rekruttering av nye medarbeidere og redusert arbeidspress for enkelte. Det kan bli aktuelt å legge til rette for endringer i arbeidstidsordninger (eks. ut av vakt/skift og over på dagtid), og endringer i arbeidsoppgaver (eks. fra ledelse til ren fagstilling).



Arbeidsmiljø

I den årlige **medarbeiderundersøkelsen** stiller vi spørsmål til alle ansatte om hvordan de har det på jobb, om de føler seg inkludert og om de har opplevd trakassering, etc. Dersom det kommer frem noen saker innen mobbing og trakassering, blir de fulgt opp av HR som støtter lederne i å følge opp i organisasjonen.

Den første medarbeiderundersøkelsen for Å Energi-konsernet sendes ut i september 2024.

I 2023 har vi gjennomført to **pulsmålinger**. Pulsmålingen er et tillegg til medarbeiderundersøkelsen, og gir et øyeblikksbilde av hvordan ansatte opplever informasjonsflyt, inkludering, rolleklarhet, inkludering, arbeidsmengde, trivsel og tilhørighet. Resultatet viser at vi har en organisasjon med jevnt over høy motivasjon og at våre medarbeidere i all hovedsak gleder seg til å gå på jobb.

Det er viktig for arbeidsgiver å ha en **tett dialog** med de tillitsvalgte. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skjer i dialog med de tillitsvalgte i faste møter.

Ledelsen har det **overordnede ansvaret** for at arbeidsmiljøet er sikkert og godt, og ansatte har ansvar for å gjøre sin del for å få dette til.

Arbeidsmiljøutvalget skal, som et frittstående, besluttsende og rådgivende organ, bidra til at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Verneombudene velges blant de ansatte. Deres rolle er å trygge arbeidstakernes interesser i saker om arbeidsmiljøet.

Våre medarbeidere gleder seg i all hovedsak til å gå på jobb



Etiske retningslinjer

Å Energi har tillit til og stoler på at våre ansatte utviser **lojalitet** og **god dømmekraft**.

Det forventes at ansatte og andre som opptrer på vegne av konsernet etterlever **høy etisk standard** og følger gjeldende lov- og avtaleverk.

De etiske retningslinjene sier noe om hva som forventes av de ansatte og hva de kan forvente av sine kollegaer og ledere. Brudd på retningslinjene aksepteres ikke og vil føre til interne reaksjoner.



Oppsummering

Å Energi (tidligere Agder Energi) ble resertifisert som en **Likestilt arbeidsliv-sertifisert virksomhet** i 2021. Gjennom arbeidet med likestilt arbeidsliv sikrer vi kontinuerlig oppmerksomhet om dette viktige arbeidet.

Økt mangfold og likestilling er helt nødvendige satsingsområder i arbeidet for å skape en fremoverlent, innovativ og lønnsom arbeidsplass for fremtiden.





Å
ENERGI

Postboks 603 Lundsiden, 4606 Kristiansand
Besøksadresse hovedkontor:
Kjøita 18, 4630 Kristiansand

www.aenergi.no
Organisasjonsnummer: NO 981 952 324

ENERGI