

Å



ENERGI

Mangfold og like muligheter
2024

Innhold

Endringene i verden påvirker menneskene og organisasjonen	3
Ansatte i ulike livsfaser	4
Likestilling	8
Heltid og deltid	13
Lønnssystem	15
Rekruttering	18
Arbeidspraksis/arbeidstrening	21
Karriere og utviklingsmuligheter	21
Tilrettelegging	22
Arbeidsmiljø	24
Etiske retningslinjer	26
Menneskene først	27

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.

Konsernet forvalter mer enn 30 TWh kraft i Norden, bli Norges største selskap innen strømsalg til bedrifter og ha over 320 000 strømkunder i privatmarkedet. Å Energi-konsernet er et konsern med mange datterselskap. Denne rapporten inkluderer: Å Energi AS, Å Energi Vannkraft AS, Å Entelios AS, Å Fornybar Forvaltning AS, Å Strøm AS, Å Energi Varme AS, Å Insite AS og Glitre Nett AS.

Endringene i verden påvirker menneskene og organisasjonen

Å Energi skal skape Nordens mest fremtidsrettede konsern innen fornybar energi. For å lykkes trenger vi engasjerte og handlekraftige medarbeidere. Vi tror at mangfold gir bedre løsninger. Når folk med ulike erfaringer og tanker møtes, blir vi mer innovative og tar bedre beslutninger. Et mangfold av ansatte i kraftbransjen bidrar til bærekraftige endringer, utvikling av ny teknologi og sikrer en trygg energiforsyning for fremtiden.

Trendene i samfunnet påvirker bransjen, Å Energi som virksomhet og hvert enkelt individ. For å være konkurransedyktig vil det kreve omstillingsevne og endringsvilje på alle nivåer.

Samfunns- og bransjetrender

Markedet vi opererer i endrer seg som følge av klimaendringer, geopolitisk uro, energiknapphet i Europa, økte sikkerhetskrav, økt kompleksitet, teknologi og regulatoriske føringer. Inntreden av AI vil endre arbeidslivet radikalt. Summen av dette stiller krav til nye ferdigheter, nye måter å tenke på og nye evner for å utvikle og levere på fremtidens etterspørsel.

Organisasjon

Demografiske utfordringer påvirker

arbeidsmarkedet og tilgang på arbeidskraft. Organisasjoner som kontinuerlig investerer i læring og utvikling, vil i større grad evne å tilpasse seg fremtidens krav og muligheter.

For å tiltrekke og beholde talenter og kompetanse, kreves en kultur som legger til rette for læring, samhandling og deling på tvers.

Individ

Høye forventninger til individenes innsats stiller krav til ledelse. Å effektivt lede et mangfold av perspektiver og generasjoner, gjennom økt fleksibilitet og bruk av ny teknologi, krever ledere som motiverer, er tydelige og legger til rette for autonomi.

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

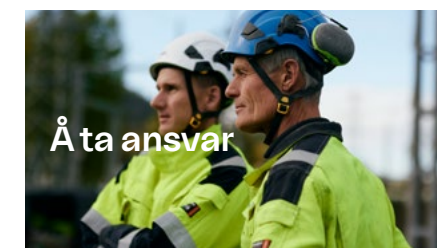
Våre verdier

Verdiene setter en ambisjon for vår kultur, og de er viktige byggeklosser for å etablere og utvikle en felles identitet på tvers av konsernet. Verdiene peker på hva som er grunnleggende verdifullt for Å Energi. De gir retning, skaper engasjement og en følelse av tilhørighet. Målet er at alle ansatte skal kjenne seg igjen i dem og vise det ved å leve ut verdiene i hverdagen.



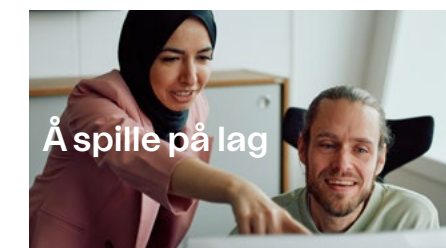
Å gå foran

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



Å ta ansvar

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.



Å spille på lag

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

Ansatte i ulike livsfaser

Vi jobber kontinuerlig med å tilrettelegge for en god balanse mellom arbeid og fritid for våre ansatte gjennom alle livsfaser. For eksempel arbeider vi med å optimalisere skiftordninger, og å tilrettelegge for fleksibilitet i de ansattes arbeidshverdag gjennom fleksibel arbeidstid og hybride løsninger med mulighet for hjemmekontor.

Demografien i konsernet er i stor endring. Vi har flere generasjoner i arbeid samtidig. Dette gir oss et stort mangfold av ansatte i organisasjonen, og det stiller nye krav til oss i forhold til ledelse, samarbeid, trivsel og utvikling.

10 prosent av våre ansatte er under 30 år, øvrige aldersgrupper er jevnt

fordelt. Vi ansetter ofte medarbeidere med høyere utdanning og som starter sin karriere i slutten av 20-årene.

Med en bredde i alder og erfaring gir det oss mulighet til å koble medarbeidere med ny kunnskap sammen med erfarne medarbeidere med høy domenekompetanse.

Aldersgruppe	Antall ansatte	Andel
20-29	117	10 %
30-39	280	23 %
40-49	297	25 %
50-59	319	27 %
60-69	180	15 %



Ung i Å

Ung i Å er et sosialt og faglig nettverk for alle under 35 år i Å Energi-konsernet. Det er etablert for å fremme samarbeid og kunnskapsdeling på tvers, samtidig som vi håper dette vil bidra til å beholde ung kompetanse i våre regioner.

Å Energi har ansatte i mange avdelinger og fagområder i Agder, Buskerud og i Oslo-området. Et av hovedmålene med nettverket er å skape tilhørighet og bekjentskaper med andre unge i konsernet, på tvers av selskap, lokasjon og fagområde.

Ung i Å drives av de ansatte for de ansatte og styres av en aktivitetsgruppe, satt sammen av ansatte på tvers av selskaper og lokasjoner, som gjør at vi dekker alle områdene vi har unge.

Ung i Å arrangerer månedlige aktiviteter på de tre største kontorene i Kristiansand, Drammen og Arenda. Det arrangeres også aktiviteter på mange av kraftverksområdene våre.



Å Flex

Medarbeidere i Å Energi gis en ekstra fleksisaldo på 40 timer. Hvis disse ikke blir brukt opp i løpet av året vil de bli utbetalt som lønn.

Ansatte som har foreldrepermisjon ved fødsel/adopsjon får full lønn og full opptjening av feriepenger.

I tillegg har Å Energi gode pensjonsordninger, forsikringsordninger og helseforsikring for de ansatte.

Det er etablert ulike velferdstilbud som er tilpasset et bredt utvalg av ansatte. Ansatte med omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon får full lønn i 14 dager.



Likestilling

Kjønnsfordelingen i Å Energi er 27 % kvinner og 73 % menn. 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.

Totalt er kvinneandelen i lederstillinger gått ned fra 29 % til 28 % i 2024.

Vi har et mål om å øke andelen kvinne-

lige 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 kvinner i fornybarbransjen og tilknyttede aktører og miljøer. Kraftkvinnene legger blant annet vekt på å bygge fagnettverk, rekruttere flere kvinner til fornybarbransjen og heie på hverandre.



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

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

	Firma	Kvinner	Andel kvinner	Menn	Andel menn	Andel ansatte	Kvinnelige ledere	Andel kvinnelige ledere	Mannlige ledere	Andel mannlige ledere	Antall ledere
Kunde og energiløsninger	Totalt	42	41 %	60	59 %	102	4	20 %	16	80 %	20
	Vibb AS	5	42 %	7	58 %	12		0 %	1	100 %	1
	Å Energi Varme AS	2	13 %	14	88 %	16		0 %	4	100 %	4
	Å Insite AS	2	15 %	11	85 %	13	1	20 %	4	80 %	5
	Å Strøm AS	33	54 %	28	46 %	61	3	30 %	7	70 %	10
Marked	Totalt	47	26 %	134	74 %	181	6	20 %	24	80%	30
	Å Energi Fornybar Forvaltning AS	18	22 %	64	78 %	82	4	27 %	11	73 %	15
	Å Energi RMT GmbH	1	100 %		0 %	1					0
	Å Entelios AB	14	33 %	29	67 %	43	1	25 %	3	75 %	4
	Å Entelios ApS		0 %	1	100 %	1					0
	Å Entelios AS	14	29 %	35	71 %	49	1	10 %	9	90 %	10
	Å Entelios Oy		0 %	5	100 %	5		0 %	1	100 %	1
Nett	Total	96	24 %	298	76 %	394	12	25 %	36	75 %	48
Å Energi AS	Total	112	43 %	148	57 %	260	20	45 %	24	55 %	44
	CFO	33	62 %	20	38 %	53	3	30 %	7	70 %	10
	Drift og teknologi	56	37 %	97	63 %	153	9	45 %	11	55 %	20
	Konsernsjef stab	4	57 %	3	43 %	7	1	50 %	1	50 %	2
	Kunde og energiløsninger	9	33 %	18	67 %	27	3	43 %	4	57 %	7
	Marked	1	100 %		0 %	1	1	100 %		0 %	1
	Samfunnskontakt	9	47 %	10	53 %	19	3	75 %	1	25 %	4
Å Energi Vannkraft AS	Total	32	12 %	229	8 8%	261	5	21 %	19	79 %	24
	Drift og teknologi		0 %	1	100 %	1					0
	Kunde og energiløsninger		0 %	1	100 %	1					0
	Marked	2	14 %	12	86 %	14	1	100 %		0 %	1
	Vannkraft	30	12 %	215	88 %	245	4	17 %	19	83 %	23
Total		329	27 %	869	73 %	1 198	47	28 %	119	72 %	166

Fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.2024

Gjennomsnittsalder

Kvinner	43
Menn	45
Totalt	45

Oversikt over foreldrepermisjon og fravær

I Å Energi er det gode ordninger for foreldrepermisjon og fravær relatert til barn for begge kjønn. Når ordningene er gode ser vi at det også blir 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. Å Energi holder jevnlig innlegg på konferanser om våre erfaringer innenfor mangfold og likestilling.

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	312,3	14,9	581,7	11,2	894,0	7 %	6 %
Pleie-/opplæringspenger	2,9	0,7	26,2	3,7	29,1	1,2 %	0,8 %
Sykt barn/barnepasser	59,1	0,7	143,5	0,8	202,6	27 %	22 %
Totalsum	403,3	6,1	652,3	3,6	1 125,6	23 %	22 %



Heltid og deltid

Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.2024

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 **oppretholde 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	Andel menn	Totalt
	Glitre Nett AS	2	5	7
	Å Energi AS	10	3	13
	Å Energi Vannkraft AS		7	7
	Å Strøm	3		3
	Total	15	15	30

Midlertidige stillinger (heltid og deltid)	Firma	Antall kvinner	Andel menn	Totalt
	Å Energi AS	1	10	11
	Å Energi Fornybar Forvaltning AS	1		1
	Å Energi Vannkraft AS	2	7	9
	Å Strøm AS		1	1
	Glitre Nett AS	6	9	15
	Vibb AS	1		1
	Total	11	27	38



Lønnssystem

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

Lønnssystemet skal videre være i tråd med følgende prinsipper:

- Lønnssystemet skal fremme fokus 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 tilpassningsdyktig 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 konkurransedyktig.

Vi bruker et **stillingsevalueringssystem** basert på metodikken til Korn Ferry 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.

Tabellen på neste side viser **lønnsfordeling** mellom kvinner og menn i forskjellige stillingskategorier.



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

Grade	Antall ansatte	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Medianlønn*	Medianlønn kvinner*	Medianlønn menn*	Kvinner/menn CR
12	83	14	17 %	69	83 %	636 785	513 022	650 000	79 %
13	100	40	40 %	60	60 %	658 726	611 636	674 202	91 %
14	93	41	44 %	52	56 %	664 624	656 360	690 758	95 %
15	238	75	32 %	163	68 %	774 504	760 231	777 408	98 %
16	210	57	27 %	153	73 %	882 385	876 792	885 737	99 %
17	158	47	30 %	111	70 %	996 154	986 450	1 000 000	99 %
18	168	36	21 %	132	79 %	1 150 000	1 113 093	1 159 001	96 %
19	57	5	9 %	52	91 %	1 366 213	1 313 333	1 366 213	96 %
20	48	16	33 %	32	67 %	1 496 354	1 385 904	1 562 450	89 %
21	20	5	25 %	15	75 %	1 864 898	1 747 142	1 941 076	90 %
Total	1 141	318	28 %	823	72 %	855 770	814 853	880 000	93 %

Totalt er med alle som har grade uavhengig av antall pr grade

*) Vår internmedian inneholder kun grunnlønn/årslønn

Grade 12+13: 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/porteføljeforvaltning. 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 2024. Etter en periode med mye eksternt rekruttering er fokuset fremover mer rettet mot intern mobilitet og kompetanseheving.

Fordelingen av nyansatte viser:

- 133 eksternt fast ansatte i 2024
- 37 % av de nyansatte i Å Energi var kvinner
- Gjennomsnittsalder for nyansatte var 40 år

For rekrutteringene som ble gjennomført i 2024 viser tallene at det var 37 %

kvinner som ble rekruttert (eksternt rekruttering) og det var ca. 25 % 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 45 år.

Dette har vært et langsiktig mål som vi har oppnådd ved å 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 2024 var arbeidsgiverprofilering. Vår ambisjon var å være til stede på de rette studiestedene sammen med de riktige folkene fra organisasjonen. 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 i samtlige av våre eierkommuner, arrangeres i samarbeid med Vitensenteret.

- Brann- og elsikkerhet for alle elever på 6. trinn i samtlige av våre eierkommuner.
- Jenter & Teknologi i regi av NHO.
- TENK Tech Camp – dette er et arrangement som engasjerer ca. 1 000 jenter i flere norske byer, og vi var med da campen ble arrangert for første gang i Kristiansand.
- Yrkesvalg, noen utvalgte 9. klasser.
- Yrkesmesser.

Videregående skole:

- Yrkesmesser
- Lærlinger
- Praksisplasser
- Bedriftsbesøk

Høyskole/universitet:

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

I 2024 var vi med på 10 ulike karrieredager på forskjellige universiteter og høyskoler i Norge, og vi har også holdt flere bedriftspresentasjoner.

Lærlinger

I 2024 hadde vi 7 ordinære lærlinger og 10 voksenlærlinger i konsernet. Det er en kvinne blant de ordinære lærlingene og en kvinne blant voksenlærlingene. I tillegg har to voksenlærlinger og en ordinær lærling tatt fagbrev i 2024 (to kvinner og en mann).

Arbeidspraksis/arbeidstrening

I 2024 har vi 4 personer i ulike former for arbeidspraksis/trening i Å Energi. Tre av disse er ansatt på varig lønns-tilskudd og en på midlertidig lønns-tilskudd.





Karriere og utviklingsmuligheter

Menneskene i Å Energi 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. Vi skal jobbe målrettet og langsiktig for å sikre riktig kompetanse og kapasitet som treffer virksomhetens behov. Vi skal tiltrekke oss de best kvalifiserte kandidatene med rett holdning og sikre at nyansatte kan levere verdi fra første dag.

Vi tror på å skape et arbeidsmiljø hvor alle kan trives og utvikle seg.



Tilrettelegging

Å Energi ønsker å **legge til rette** for arbeidstakere i ulike livsfaser. Blant annet vil både eldre arbeidstakere og ansatte med små barn kunne ha behov for et godt og tilpasset 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.

Eksempler på tiltak:



Å Flex er en ekstra fleksisaldo på 40 timer til medarbeidere.



Fri med lønn både **julaften** og **nyttårsaften**



AFP og andre omstillingsordninger



Full lønn og full opptjening av feriepenger under **foreldrepermisjon**



Full lønn i forbindelse med **omsorgspermisjon** ved fødsel



Full lønn og full opptjening av feriepenger ved **sykdom** i inntil 1 år



Arbeidsmiljø

Vi jobber for å skape en kultur og arbeidsplass der våre medarbeidere opplever tilhørighet og blir verdsatt for den de er. Vi tror at når våre medarbeidere føler seg respektert og støttet, blir de inspirert til å yte sitt aller beste. Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger for å ta temperaturen på organisasjonen vår.

Høyt engasjement og anbefalingsvilje

Medarbeiderundersøkelsen måler medarbeideres engasjement og gjennomføringsevne, samt opplevd krenkende adferd som mobbing, trakassering eller manglende inkludering. Medarbeiderundersøkelsen gir således et bredt bilde av medarbeidernes opplevde trivsel, tilhørighet, inkludering, arbeidsmengde, rolleklarhet og informasjonsflyt.

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen i 2024 viser at Å Energi scorer innenfor normalområde for eksterne referanseverdier på samtlige områder. 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 et høyt engasjement i organisasjonen, noe som tyder på høy trivsel.

Å Energi scorer spesielt høyt på temaområdet «mangfold og inkludering». Dette er et uttrykk for at mange ansatte opplever å kunne være seg selv på jobb, at man blir inkludert, og at det er respekt og toleranse for ulikheter.

Mobbing, trakassering og krenkende adferd

Når det gjelder opplevd krenkende adferd, er andelen noe under landsgjennomsnittet i Norge. Det er likevel viktig å merke seg andelen som rapporterer om dette: 3 % (30 stk.) rapporterer om mobbing; 2 % (19 stk.) rapporterer om

trakassering og 1 % (8 stk.) rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet. Ansatte som rapporterer om minst én hendelse (av disse tre), er noe overrepresentert blant kvinner og aldersgruppen 30-39 år.

Nulltoleranse overfor krenkende adferd

I Å Energi har vi nulltoleranse overfor krenkende adferd. I de enheter hvor det er rapportert tilfeller av krenkende adferd blir disse fulgt opp særskilt av HR, samt at kommunikasjon rundt nulltoleranse og varslingskanaler vektlegges.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har vært presentert for konsernets styre og i konsernledelsen. Ledere har presentert resultat for sine områder for sine ansatte og satt i gang tiltak etter behov.

Mangfoldsmåned

I juni arrangerte vi «Mangfoldsmåned» i Å Energi. Da hadde vi spesielt fokus på rasisme, mobbing/trakassering og inkludering. Alle våre medarbeidere gjennomførte et opplæringsprogram med ulike dilemma-øvelser knyttet til mangfold.

Psykisk helse

Vi er opptatt av våre ansattes helse. På verdensdagen for psykisk helse i oktober skapte vi møteplasser for våre

ansatte på flere av våre lokasjoner, både på kraftstasjoner og kontorer for å ha fokus på psykisk helse. Årets tema var «Vi trenger å snakke mer sammen». Arrangementene engasjerte mange ansatte. Et av arrangementene ble spilt inn og opptaket ble senere delt i hele organisasjonen.

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, beslutende 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.



Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer er førende for vår virksomhet, og uttrykker vår grunnleggende forpliktelse til å opptre på en bærekraftig, etisk og sosialt ansvarlig måte. Konsernets etiske retningslinjer er utarbeidet i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og skal sikre at Å Energi ikke medvirker til brudd på menneskerettigheter, og vi skal anerkjenne likeverd og verdsette mangfold. I retningslinjene inngår det også at alle ledere skal sikre trygge arbeidsforhold, likebehandling, tilrettelegging og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

De etiske retningslinjene er besluttet av konsernstyret i Å Energi. Retningslinjene omfatter sosiale forhold, taushetsplikt, interessekonflikt, lojalitet og habilitet, forretningspraksis, håndtering av varsler og regelbrudd, samfunnsansvar og bærekraft og antikorrupsjon.

Det er avgjørende for Å Energi at

våre medarbeidere handler i tråd med retningslinjene. Det er gjennom våre daglige handlinger og beslutninger vi beviser vårt engasjement for etiske standarder og setter eksempel for etterfølgelse for andre.

Alle våre medarbeidere gjennomfører årlig en obligatorisk opplæring i de

etiske retningslinjene for å sikre etterlevelse. Inkludert i opplæringen inngår dilemmatrening, som setter fokus på mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Alle ledere har ansvar for å gjennomføre obligatorisk dilemmatrening i sine enheter.



Menneskene først

Menneskene i Å Energi er vår viktigste ressurs. I konsernstrategien fremheves det at å sette menneskene først, er en forutsetning for å lykkes.

Mangfold og inkludering er viktig for oss i Å Energi. Vi tror ulikheter gir oss flere perspektiver, som igjen gjør oss sterkere rustet til å møte fremtidens utfordringer og øker vår gjennomføringskraft.

Å Energi skal være et sted der alle skal kunne føle seg trygge og inkludert. Dette gjenspeiles også i verdiene våre:

Å spille på lag - Å gå foran - Å ta ansvar

Kristiansand, januar 2025



Å



ENERGI

Å
ENERGI

Postboks 603 Lundsiden, 4606 Kristiansand
Besøksadresse hovedkontor:
Skippergata 23, 4611 Kristiansand
www.aenergi.no

Organisasjonsnummer: NO 981 952 324

Mangfold og like muligheter
2024