

Å



# ENERGI

Mangfold og like muligheter  
2025

# Innhold

Endringene i verden påvirker menneskene og organisasjonen	3
Ansatte i ulike livsfaser og tilrettelegging	4
Likestilling	9
Heltid og deltid	13
Lønnspolitikk	14
Rekruttering	19
Karriere- og utviklingsmuligheter	20
Arbeidsmiljø	23
Etiske retningslinjer	24
Menneskene først	25

## Dette er Å Energi

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

Vannkraft er fundamentet i virksomheten, med en årlig produksjon på rundt 13 TWh fra 81 hel- og deleide kraftverk. Å Energi har Norges nest største nettselskap, Glitre Nett, med et over 37 000 kilometer langt kraftnett som distribuerer kraft til om lag 430 000 nettkunder i Buskerud, Agder, i deler av Vestfold og Akershus, samt på Hadeland og Askøy.

Konsernet forvalter mer enn 50 TWh kraft i Norden, er Norges største selskap innen strømsalg til bedrifter og har 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 Energi 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. 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. Inntrøden av AI er i gang med å 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 vidforstand, 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.



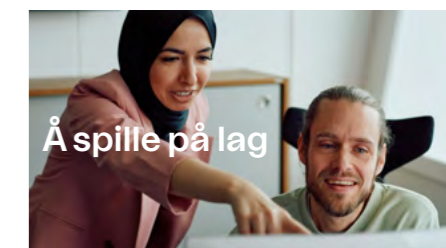
Å gå foran

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 og tilrettelegging

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 når det gjelder ledelse, samarbeid, trivsel og utvikling.

Nesten 10 prosent av våre ansatte er under 30 år, og øvrige aldersgrupper er jevnt fordelt. Vi etterstreber å ha en arbeidsstyrke sammensatt av diverse

aldersgrupper, og har fokus på å ansette ung kompetanse, samtidig som vi beholder eldre kompetanse. Vi ansetter både medarbeidere med høy utdanning og lærlinger, og flere av lærlingene våre får fast jobb etter de har bestått fagprøven. En bredde i alder og erfaring gir oss mulighet til å koble medarbeidere med ny kunnskap sammen med erfarne medarbeidere med høy domenekompetanse.

Aldersgruppe	Antall ansatte	Andel
10-19	6	0,48 %
20-29	102	8,15 %
30-39	288	23,00 %
40-49	319	25,48 %
50-59	341	27,24 %
60-69	196	15,65 %
<b>Totalt</b>	<b>1252</b>	<b>100,00 %</b>



## Ung i Å

Ung i Å er et sosialt nettverk for alle under 35 år i Å Energi-konsernet. Nettverket er etablert for å ta vare på medarbeiderne i konsernet som er i starten av sin karriere, ved å legge til rette for møteplasser der de unge kan etablere nye relasjoner på tvers av selskap og fagområder.

Et av hovedmålene med nettverket er å skape trivsel og tilhørighet til arbeidsplassen og konsernet. Skal vi løse morgendagens utfordringer, må vi ha med oss morgendagens medarbeidere, så det er viktig for oss å beholde den unge arbeidskraften vi har.

Å Energi har ansatte i mange avdelinger og fagområder i Agder, Buskerud og i Oslo-området. Ung i Å drives av de ansatte selv, for de ansatte, og styres av en aktivitetsgruppe. Den er satt sammen av ansatte på tvers av selskaper og lokasjoner, som gjør at vi dekker alle områdene vi har unge ansatte.

Ung i Å har som utgangspunkt at det i det minste skal være noen faste arrangementer på de tre største lokasjonene våre, i Kristiansand, Drammen og Arendal. De øvrige lokasjonene planlegger Ung i Å-arrangementer etter sine behov og ønsker.

Våre unge ansatte kan velge selv hvor de ønsker å delta, uavhengig av sitt faste oppmøtested. Det vil si at dersom noen er på tjenestereise fra Kristiansand til Drammen, og det skjer et Ung i Å-arrangement mens de er på besøk, kan de delta og bli kjent med kolleger også på tvers av lokasjon.

Tidspunkt for arrangementene tilpasses sosiale aktiviteter som skjer ellers i konsernet, og planlegges hvert halvår.



## Å Fleks og andre ordninger

I Å Energi ønsker vi å støtte våre ansatte i ulike behov for ulike livsfaser, og tilbyr derfor en ekstra fleksitidsaldo med 40 avspaseringstimer.

Ved å ikke binde denne typen ekstra fritid opp mot konkrete tiltak (f.eks. sommertid, trening i arbeidstiden eller konkrete dager med fri), gir vi medarbeiderne muligheten til å selv velge hva de ønsker at Å Fleks skal være, og tilpasse den til sin livssituasjon. Ansatte kan benytte avspaseringstimer når de selv har behov, om det skulle være kortere arbeidsdager en periode i året, ekstra hele dager

med fri, eller en treningsøkt i løpet av arbeidsdagen i ny og ne.

Hvis disse timene ikke blir brukt opp i løpet av året, vil de bli utbetalt som lønn.

I tillegg til Å Fleks, har konsernet svært gode permisjons-, forsikrings- og pensjonsordninger. Noen eksempler: Ansatte som har foreldrepermisjon ved fødsel/adopsjon får full lønn og full opptjening av feriepenger. Ved barns tilvenning i barnehage eller første skoledag tilbyr Å Energi permisjon i inntil 22,5 timer med full lønn, og

timene kan fordeles utover de dagene det er behov for støtte til barnet.

Konsernet tilbyr også årlig et frivillig tilbud om vaksiner, som et gode til ansatte, og gjennom helseforsikring tilbys blant annet psykologisk førstehjelp og konsultasjoner hos psykolog etter henvisning fra lege.

Det er i tillegg etablert ulike velferdstilbud som er tilpasset et bredt utvalg av ansatte.



# 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 til våre tradisjonelle fagområder. Å Energi jobber systematisk med å øke kvinneandelen i konsernet.

Totalt er kvinneandelen i lederstillinger gått ned fra 28 % til 26 % i 2025.

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 med språk, bildebruk og krav i stillingsannonser.

Å Energi er også tett involvert i Kraftkvinnene, et nettverk for 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.



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

Konsernområde	Selskap	Antall totalt	Kvinner	Andel kvinner	Menn	Andel menn	Kvinnelige ledere	Andel kvinnelige ledere	Mannlige ledere	Andel mannlige ledere	Antall ledere	
CFO	<b>Totalt</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>60 %</b>	<b>21</b>	<b>40 %</b>	<b>4</b>	<b>36 %</b>	<b>7</b>	<b>64 %</b>	<b>11</b>	
	Å Energi AS	52	31	60 %	21	40 %	4	36 %	7	64 %	11	
Drift og teknologi	<b>Totalt</b>	<b>150</b>	<b>54</b>	<b>36 %</b>	<b>96</b>	<b>64 %</b>	<b>7</b>	<b>39 %</b>	<b>11</b>	<b>61 %</b>	<b>18</b>	
	Å Energi AS	149	54	36 %	95	64 %	7	39 %	11	61 %	18	
	Å Energi Vannkraft AS	1		0 %	1	100 %					0	
Konsernsjef stab	<b>Totalt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80 %</b>	<b>1</b>	<b>20 %</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	<b>2</b>	
	Å Energi AS	5	4	80 %	1	20 %	1	50 %	1	50 %	2	
Samfunnskontakt	<b>Totalt</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>50 %</b>	<b>10</b>	<b>50 %</b>	<b>3</b>	<b>75 %</b>	<b>1</b>	<b>25 %</b>	<b>4</b>	
	Å Energi AS	20	10	50 %	10	50 %	3	75 %	1	25 %	4	
Kunde og energiløsninger	<b>Totalt</b>	<b>90</b>	<b>26</b>	<b>29 %</b>	<b>64</b>	<b>71 %</b>	<b>3</b>	<b>17 %</b>	<b>15</b>	<b>83 %</b>	<b>18</b>	
	Nodes AS	19	5	26 %	14	74 %		0 %	2	100 %	2	
	Vibb AS	15	9	60 %	6	40 %		0 %	1	100 %	1	
	Å Energi AS	25	6	24 %	19	76 %	2		4		6	
	Å Energi Vannkraft AS	1		0 %	1	100 %			0		0	
	Å Energi Varme AS	16	1	6 %	15	94 %		0 %	5	100 %	5	
	Å Insite AS	8	1	13 %	7	88 %	1	25 %	3	75 %	4	
	Å Strøm AS	6	4	67 %	2	33 %	0	0 %	0	0 %	0	
	Marked	<b>Totalt</b>	<b>221</b>	<b>64</b>	<b>29 %</b>	<b>157</b>	<b>71 %</b>	<b>6</b>	<b>18 %</b>	<b>27</b>	<b>82 %</b>	<b>33</b>
		Å Energi Fornybar Forvaltning AS	90	22	24 %	68	76 %	3	21 %	11	79 %	14
Å Energi RMT GmbH		1	1	100 %		0 %	0	100 %	0	0 %	0	
Å Energi Vannkraft AS		14	2	14 %	12	86 %	1	100 %	0	0 %	1	
Å Entelios AB		43	14	33 %	29	67 %	1	0 %	4	100 %	4	
Å Entelios ApS		2	1	50 %	1	50 %			0			
Å Entelios AS		66	24	36 %	42	64 %	1	8 %	11	92 %	12	
Å Entelios Oy		5		0 %	5	100 %		0 %	1	100 %	1	
Nett		<b>Totalt</b>	<b>465</b>	<b>121</b>	<b>26 %</b>	<b>344</b>	<b>74 %</b>	<b>10</b>		<b>27</b>		<b>37</b>
	Glitre Nett AS	465	121	26 %	344	74 %	10	27 %	27	73 %	37	
Vannkraft	<b>Totalt</b>	<b>249</b>	<b>33</b>	<b>13 %</b>	<b>216</b>	<b>87 %</b>	<b>4</b>	<b>19 %</b>	<b>17</b>	<b>81 %</b>	<b>21</b>	
	Å Energi Vannkraft AS	249	33	13 %	216	87 %	4	19 %	17	81 %	21	
<b>Totalt</b>		<b>1 252</b>	<b>343</b>	<b>27 %</b>	<b>909</b>	<b>73 %</b>	<b>38</b>	<b>26 %</b>	<b>106</b>	<b>74 %</b>	<b>144</b>	

Fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.2025.

## Oversikt over foreldrepermisjon og fravær

I Å Energi er det gode ordninger for foreldrepermisjon og fravær relatert til barn, for begge kjønn. For eksempel har far/medmor/den som bistår mor rett til to ukers omsorgspermisjon for å bistå i forbindelse med fødsel. I henhold til arbeidsmiljøloven er omsorgsukene ulønnet, men Å Energi dekker full lønn disse ukene.

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.

Når ordningene er gode ser vi at det også blir en god kultur for at mannlige

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	241,6	17,3	524,4	9,9	766,0	4 %	5,83 %
Pleie-/opplæringspenger	14,6	3,7	54,8	6,1	69,4	1 %	1,43 %
Sykt barn/barnepasser	60,2	0,8	128,6	0,8	188,8	21 %	18,04 %
<b>Totalsum</b>	<b>316,4</b>	<b>7,3</b>	<b>707,8</b>	<b>5,6</b>	<b>1 024,2</b>		



# Heltid og deltid

## Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.2025

**98 % av de fast ansatte** i konsernet jobber heltid, og de som jobber deltid gjør det av helsemessige eller personlige årsaker/behov. 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. Samtidig legger vi vekt på 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	Selskap	Antall kvinner	Antall menn	Totalt
	Glitre Nett AS	4	8	12
	Å Energi AS	7	3	10
	Å Energi Vannkraft AS		7	7
	Å Entelios AB		1	1
	Å Strøm AS	1		1
	<b>Totalt</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

Midlertidige stillinger (heltid og deltid)	Selskap	Antall kvinner	Antall menn	Totalt
	Glitre Nett AS	6	6	12
	Å Energi AS		8	8
	Å Energi Fornybar Forvaltning AS	2	1	3
	Å Energi Vannkraft AS	3	6	9
	Å Energi Varme AS		1	1
	Å Entelios AS		1	1
	<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>34</b>

# Lønnspolitikk

Å Energi har som arbeidsgiver signert en avtale med fagforeningene om at vi skal ha felles lønnspolitikk og prosess for lønnsoppgjøret i konsernet. Det sikrer lik behandling av de ansatte og ivaretar mobilitet mellom selskapene.

Lønnspolitikken 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 lønsspørsmål, lønnsforhandlinger og lønn som belønning i en helhet.

Konsernet går nå mot en mer prestasjonsbasert lønnspolitikk. Det er avtalt at lønnsystemet skal fremme fokus på å tiltrekke og beholde kompetanse og styrke motivasjon. Derfor ønsker konsernet å belønne medarbeidere som presterer bra og skaper høy verdi for selskapet. Dette bidrar også til en

mer rettferdig lønnsfordeling, men er i seg selv en kulturendring for mange, og endringen innføres derfor gradvis.

Lønnsoppgjøret for den enkelte medarbeider baseres på en ytelsesvurdering og en lønnsvurdering. I ytelsesvurderingen registreres hvordan medarbeideren presterer, som vil påvirke lønnsjusteringen. Samtidig kan det være flere andre forhold som burde spille inn på lønnen til den enkelte, som for eksempel arbeidsmarkedsforhold, historikk fra omstillingsprosesser, eller dimensjoner som at man er i starten av sin karriere.

Ledere skal derfor gjøre lønnsvurderinger, i tillegg til ytelsesvurderinger.

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.

Tabellen på neste side viser lønnsfordeling mellom kvinner og menn i forskjellige stillingskategorier (viser kun faste stillinger som har 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 kvinner	Medianlønn menn	Kvinner/menn CR
12	61	54	7	89 %	11 %	614 473	511 519	620 189	82 %
13	88	59	29	67 %	33 %	631 241	597 667	642 303	93 %
14	96	53	43	55 %	45 %	692 108	633 056	713 638	89 %
15	209	145	64	69 %	31 %	745 000	731 451	745 070	98 %
16	221	165	56	75 %	25 %	854 285	858 950	847 500	101 %
17	143	99	44	69 %	31 %	958 617	961 993	953 716	101 %
18	166	127	39	77 %	23 %	1 138 106	1 090 322	1 150 000	95 %
19	49	45	4	92 %	8 %	1 319 053	1 207 500	1 339 430	90 %
20	36	25	11	69 %	31 %	1 450 000	1 365 000	1 521 532	90 %
21	19	14	5	74 %	26 %	1 724 015	1 612 008	1 900 000	85 %
<b>Total</b>	<b>1 088</b>	<b>786</b>	<b>302</b>	<b>74 %</b>	<b>26 %</b>	<b>874 761</b>	<b>838 488</b>	<b>882 339</b>	<b>95 %</b>

Kun faste stillinger som har grade, norske selskap.

\*) Vår intermedian inneholder kun grunnlønn/årslønn.





# Rekruttering

Å Energi har gjennomført noen eksterne rekrutteringsprosesser i 2025. Fremover vil fokuset være mer rettet mot intern mobilitet og kompetanseheving.

## Fordelingen av nyansatte viser:

- 43 eksternt fast ansatte i 2025.
- 24 % (12) av de nyansatte var kvinner.
- Gjennomsnittsalder for nyansatte var 37 år.

For rekrutteringene som ble gjennom-

ført i 2025 viser tallene at det var ca. 20 % kvinnelige søkere. Totalt var det 427 søkere på de eksternt utlyste faste stillingene, og av disse 427 var 86 kvinner.

Konsernet iverksatte en ekstern ansetelsesstopp av stab og støttefunksjoner,

noe som resulterte i en overvekt av driftsstillinger som tradisjonelt har vært svært mannsdominerte. Dette er med på å trekke prosentandelen av kvinnelige søkere ned.

I Å Energi er gjennomsnittsalderen 46 år.

## Arbeidsgiverprofilering

Et av våre hovedfokus i 2025 har vært arbeidsgiverprofilering. Ambisjonen har vært å være til stede på de riktige studiestedene, sammen med de rette personene fra organisasjonen. At vi lykkes med dette, ser vi blant annet gjennom Universums undersøkelser, hvor Å Energi stadig klatrer oppover på listen over drømmearbeidsgivere.

For å sikre fremtidig rekruttering til tekniske yrker er det viktig å motivere unge – og spesielt jenter – til å velge realfag og 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.
- TENK Tech Camp – dette er et arrangement som engasjerer ca. 1 000 jenter i flere norske byer.
- Yrkesvalg, noen utvalgte klasser fra 9. trinn får et eget 3,5 timers undervisningsopplegg.
- Yrkesmesser.

### Videregående skole:

- Yrkesmesser
- Lærlinger
- Praksisplasser
- Bedriftsbesøk

### Høgskole/universitet:

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

I 2025 var vi med på 10 ulike karrieredager på forskjellige universiteter og høyskoler i Norge, og vi har også holdt flere bedriftspresentasjoner.

## Lærlinger

I 2025 hadde vi 10 lærlinger i konsernet, hvorav 8 menn og 2 kvinner.

## Arbeidspraksis/arbeidstrening

I 2025 har vi 3 personer i ulike former for arbeidspraksis/-trening i Å Energi. To av disse er ansatt på varig lønns-

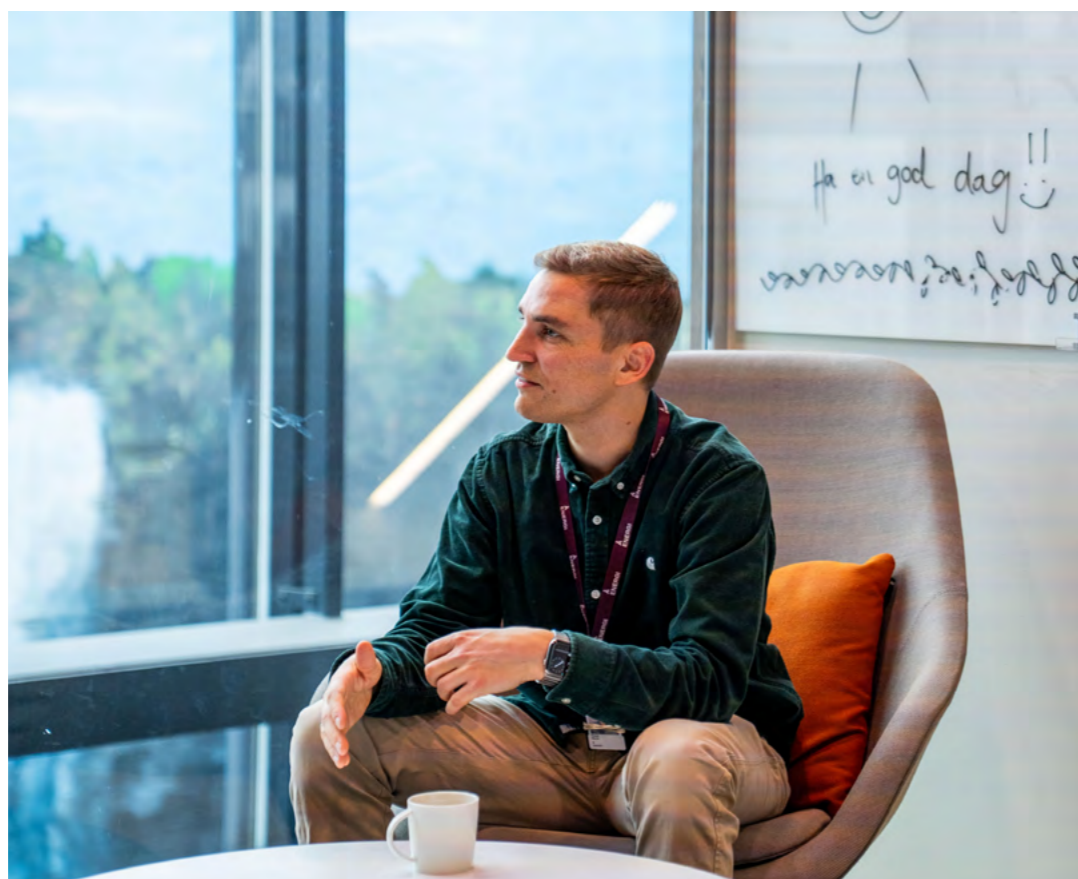
tilskudd, og en på midlertidig lønnstilskudd.

# Karriere- og utviklingsmuligheter

Menneskene i Å Energi er konsernets viktigste ressurser, og vi legger til rette for karriereveier internt.

**Intern jobbmobilitet** er en del av dette, og all rekruttering skal som hovedregel lyses ut internt i første omgang. 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.***





# Arbeidsmiljø

Vi jobber for å skape en kultur og arbeidsplass der våre medarbeidere opplever tilhørighet og et godt arbeidsmiljø. 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 måle dette.

## Høyt engasjement og anbefalingsvilje

Den årlige medarbeiderundersøkelsen måler medarbeidernes engasjement og gjennomføringsevne, samt opplevd krenkende adferd. Undersøkelsen gir således et bredt bilde av medarbeidernes trivsel, tilhørighet, inkludering, arbeidsmengde, rolleklarhet og opplevd ledelse.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har vært presentert for konsernets styre og i konsernledelsen. Ledere har presentert resultat for sine områder for sine ansatte, og iverksatt tiltak ved behov.

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen i 2025 viser at Å Energi scorer innenfor normalområdet for eksterne referanseverdier på samtlige områder. Resultatet viser en organisasjon med jevnt over høy motivasjon og at medarbeiderne 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 «HMS og sikkerhet», samt «mangfold og inkludering». Dette er et uttrykk for at mange ansatte opplever at det er trygt på jobb, at man blir inkludert, og at det er respekt og toleranse for ulikheter.

## Krenkende adferd, mobbing, trakassering, diskriminering og uønsket seksuell oppmerksomhet

Når det gjelder opplevd krenkende adferd, er resultatandelene noe under landsgjennomsnittet i Norge. Det er

likevel viktig å merke seg at 61 forskjellige medarbeidere har svart bekreftende på minst ett av forholdene. Av andelene som rapporterer om dette, rapporterer; 2 % (21 stk.) om mobbing; 3 % (32 stk.) om trakassering; 3 % (28 stk.) om diskriminering og 1 % (7 stk.) rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet. Ansatte som rapporterer om minst én hendelse (av disse fire), er noe overrepresentert av kvinner og ansatte med kort ansiennitet.

I Å Energi aksepterer vi ikke krenkende atferd. Alle meldinger om slike hendelser tas på alvor og følges opp av leder, HR eller eget fagorgan. I enheter hvor det anonymt er rapportert tilfeller, jobber vi med forebygging gjennom tydelig informasjon om varslingskanaler og hvordan vi sammen skaper et trygt og respektfullt arbeidsmiljø.

## 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 «Psykisk beredskap».

Arrangementene inneholdt foredrag om mannehelse og kvinnehelse knyttet opp mot psykisk beredskap, gjennomført av bedriftshelsetjenesten, og lege og psykiater Jon Reichelt, kjent fra Kompani Lauritzen. Innleggene engasjerte våre ansatte. Foredragene ble spilt inn og opptaket ble senere delt

i hele organisasjonen, for de som ikke hadde mulighet til å delta fysisk.

## Partssamarbeid, arbeidsmiljøutvalg og verneombud

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.

# 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. De skal sikre at Å Energi ikke medvirker til brudd på menneskerettigheter og vi skal anerkjenne likeverd og verdsette mangfold. Videre skal alle ledere 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, bærekraft og antikorrupsjon.

For Å Energi er det avgjørende 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 en obligatorisk opplæring i de etiske

retningslinjene for å sikre etterlevelse. Inkludert i opplæringen inngår dilemma-trening, som setter fokus på mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Alle ledere har ansvar for å gjennomføre obligatorisk dilemma-trening 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 2026



# Å ENERGI

Postboks 603 Lundsiden, 4606 Kristiansand

Besøksadresse hovedkontor:

Skippergata 23, 4611 Kristiansand

[www.aenergi.no](http://www.aenergi.no)

Organisasjonsnummer: NO 981 952 324

# Å



# ENERGI

Mangfold og like muligheter  
2025