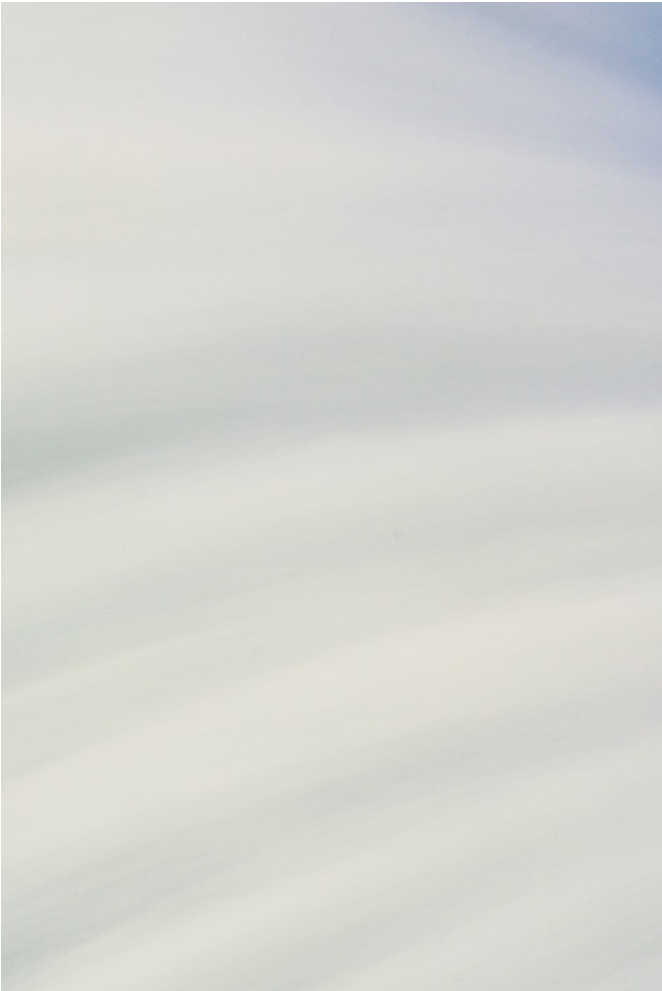


ENERGI

Innhold

Vårt arbeid for mangfold og like muligheter	3
Status for kjønnslikestilling	5
Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.22	9
Lønssystem – formål og virkemidler	13
Rekruttering	14
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	16
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	18
Arbeidsmiljø - samarbeid	21
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	22
Universell utforming	24
Etiske retningslinjer	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 72 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. 310 000 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 200 000 strømkunder i privatmarkedet.

Vårt arbeid for mangfold og like muligheter

Glitre Energi og Agder Energi har fusjonert og ble til Å Energi 1.12.2022. 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.

Å Energi er organisert som et konsern med Å Energi AS som morselskap. Tallene for Agder Energi og Glitre Energi presenteres separat.

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. Likestilt arbeidsliv er en sertifiseringsordning for private og offentlige virksomheter. Formålet er å gjøre det enklere for virksomhetene å gjøre en aktiv og systematisk innsats for mangfold og likestilling i egen organisasjon.

At vi er med i prosjektet «Likestilt arbeidsliv» og dermed deltar i prosessene som fører frem til sertifisering og resertifisering, er i seg selv et viktig virkemiddel i vårt arbeid for likestilling og mangfold. Arbeid med forankring og bevisstgjøring er viktig og pågår kontinuerlig.

Sertifiseringen setter søkelys på likeverdige muligheter og innflytelse, og økt kunnskap og kompetanse om verdien av mangfold. Ved å øke

kunnskapen om hvor verdifullt og lønnsomt det er med en mangfoldig arbeidsplass, får vi trygge ledere som vet hvordan de skal bruke potensialet i mangfoldet.

I tillegg til at det nå er lovpålagt å jobbe med likestilling, tyder all forskning på at et aktivt arbeid med dette gir gode resultater. Likestillingsarbeidet bidrar til at man tiltrekker seg og ansetter de beste medarbeiderne. Forskning viser også at medarbeidere som jobber i

bedrifter med søkelys på likestilling, mangfold og samfunnsansvar, er mer engasjerte enn andre. Engasjementet skaper produktivitet, lojalitet og bedre kundeservice, i tillegg til at dette arbeidet bidrar til å gi bedriften et godt omdømme. Det motsatte, altså diskriminering, kan føre til mistrivsel, høyt sykefravær og stor gjennomtrekk av ansatte. Det er gledelig å se at vi i Å Energi har veldig lavt sykefravær, høy trivsel og lite gjennomtrekk av ansatte.



Den forrige medarbeiderundersøkelsen 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 spesielt hyggelig å se at våre medarbeidere gir tilbakemelding om at de føler seg inkludert i miljøet man jobber i og at arbeidet med likestilling og mangfold er viktig.

Selv om Norge er definert som et av verdens mest likestilte land, og det er ulovlig å diskriminere i ansettelser og lønn basert på kjønn, seksualitet, etnisk bakgrunn og mange andre faktorer, henger kraftbransjen allikevel litt etter.

I Å Energi er arbeidet med likestilt arbeidsliv organisert som et prosjekt. Prosjektgruppa består av en prosjektleder fra HR, en representant for

de tillitsvalgte, en prosjektdeltaker fra HR/Kommunikasjon og en fra Bærekraft. Prosjektgruppa har også medlemmer fra trainee-gruppen som til enhver tid er ansatt i konsernet, for på den måten å sikre at «de unges stemme» kommer tydelig fram.

For å øke den generelle kunnskapen i konsernet, og bidra til å forankre arbeidet med likestilling og mangfold, har vi blant annet etablert en temauke kalt «**Å Energi - en arbeidsplass for alle**». Ulike temaer preger uka, men felles for dem alle er at mangfold og likestilling er i sentrum.

Målet med alle våre tiltak er å øke det generelle mangfoldet og kunnskapen om hvorfor mangfold er viktig i organisasjonen.

I forbindelse med resertifiseringsprosessen høsten 2021, satte konsernet seg nye mål for perioden frem mot 2024.

De viktigste målene er:

- Kvinneandel 35 % på konsernnivå (også i ledelse). Hvert selskap setter egne mål.
- Minimum 2 kvinner i hver ledergruppe.
- Gjennomsnittsalder 45 år.
- Hvert forretningsområde skal ha en person i arbeidstrening til enhver tid.

Noen viktige tiltak er:

- I tillegg til etiske retningslinjer, mangfoldsuke, traineer og tilrettelegging som allerede er beskrevet.
- Forankre arbeid med mangfold og likestilling i ny organisasjon.
- Obligatorisk opplæring i mangfoldsledelse for alle ledere.
- Alle digitale flater skal reflektere vårt mangfoldsenjasement.

Status for kjønnslikestilling

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

Vi har et **mål** om å øke andelen kvinnelige ansatte og få en mer mangfoldig alders-sammensetning i konsernet.

For 2022 har vi tatt ut en oversikt over alle rekrutteringsprosesser. Her kan vi se hvor stor prosentandel kvinnelige og mannlige søkere vi har hatt, og ved en nærmere analyse av disse gjør vi noen **interessante** funn. Tallene viser at 24 % (31 %) **av de nyansatte** i Agder Energi var kvinner (her har vi ikke tall for Glitre Energi).

I forbindelse med fusjonen er det satt sammen nye ledergrupper i hele konsernet. Det er gledelig å registrere at på ledernivå 1-3 er kvinneandelen økt og er nå **42 %**.

Gjennomsnittsalderen for nyansatte i 2022 er 37 år, som er en del lavere enn konsernets snittalder på 48 år. Dette viser at vi til en viss grad klarer å tiltrekke oss yngre arbeidstakere.

Vi har analysert rekrutteringsprosessene som er gjort i 2022 og skal jobbe videre med det vi finner der.

I 2022 var 24 % (31 %) av de nyansatte i Agder Energi kvinner



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

		Fast ansatte fordelt pr. kjønn				Antall ledere fordelt pr. kjønn					Midlertidig ansatte fordelt pr. kjønn			
	Antall ansatte	Kvinner	Andel kvinner	Menn	Andel menn	Kvinner	Andel kvinnelige ledere	Menn	Andel mannlige ledere	Total ant. ledere	Kvinner	Andel kvinner	Menn	Andel menn
Agder Energi AS (Å Energi AS)	159	59	38 %	95	62 %	10	34 %	19	66 %	29	3	60 %	2	40 %
Fordelt pr. stabsområde:	41	26	63 %	15	37 %	3	60 %	2	40 %	5				
	36	16	46 %	19	54 %	3	43 %	4	57 %	7	1	100 %	0	0 %
	61	11	19 %	46	81 %	3	33 %	6	67 %	9	2	50 %	2	50 %
	14	3	21 %	11	79 %	0	0 %	4	100 %	4				
	7	3	43 %	4	57 %	1	25 %	3	75 %	4				
Produksjon	150	11	8 %	135	92 %	2	17 %	10	83 %	12	2	50 %	2	50 %
Kraftforvaltning	82	15	19 %	62	81 %	2	13 %	14	88 %	16	0	0 %	5	100 %
Herav:	81	14	18 %	62	82 %	2	13 %	14	88 %	16				
	1	1	100 %	0	0 %									
Distribusjon	241	47	20 %	186	80 %	5	20 %	20	80 %	25	2	25 %	6	75 %
Kunde	125	50	42 %	70	58 %	7	29 %	17	71 %	24	0	0 %	5	100 %
Herav:	48	27	60 %	18	40 %	5	50 %	5	50 %	10	0	0 %	3	100 %
	37	9	26 %	26	74 %	1	10 %	9	90 %	10	0	0 %	2	100 %
	29	12	41 %	17	59 %	1	25 %	3	75 %	4				
	8	2	25 %	6	75 %									
	3	0	0 %	3	100 %									
Fornyelse	20	4	20 %	16	80 %	1	100 %	0	0 %	1				
	9	2	22 %	7	78 %	1	100 %	0	0 %	1				
	6	2	33 %	4	67 %									
	5	0	0 %	5	100 %									
Sum ansatte Agder Energi (eksl. venture-selskaper)	777	186	25 %	564	75 %	27	25 %	80	75 %	107	7	26 %	20	74 %
Tidligere Glitre pr. Q4 2022														
Glitre Energi AS	47	25	53 %	22	47 %	5	56 %	4	44 %	9				
Glitre Energi Nett AS	115	24	21 %	91	79 %	4	29 %	10	71 %	14				
Glitre Energi Produksjon AS	75	13	18 %	60	82 %	1	8 %	11	92 %	12				
Glitre Energi Strøm AS	29	15	52 %	14	48 %	2	40 %	3	60 %	5				
Glitre Energiløsninger AS	5		0 %	5	100 %		0 %	2	100 %	2				
El-Tilsynet AS	18		0 %	18	100 %		0 %	1	100 %	1				
Oss Norge AS	10	4	40 %	6	60 %									
Sum ansatte, tidligere Glitre pr. Q4 2022	299	81	27 %	216	73 %	12	28 %	31	72 %	43				

Oversikt over foreldrepermisjon og fravær med syke barn/barnepasser (norske selskap):

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.

Tall fra Glitre Energi:

Foreldrepermisjon	Antall kvinner	Antall menn	Antall uker kvinner	Antall uker menn
Glitre Energi AS	1	1	30	18
Glitre Energi Produksjon AS	1	7	24	60
Glitre Energi Strøm AS	2	1	23	4
Glitre Energi Nett AS	1	4	13	206
Glitre Energiløsninger AS	0	0	0	0
Oss Norge AS	1	1	34	11
El-Tilsynet AS	0	0	0	0

Tall fra Agder Energi:

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	87,28	0,45	211,64	0,37	298,92	2 %	3 %
Pleie-/opplæringspenger	4,4	0,02	20,89	0,04	25,29	1 %	1 %
Sykt barn/barnepasser	34,72	0,18	104,7	0,18	139,42	23 %	22 %
Totalsum	126,4	0,65	337,23	0,59	463,63	26 %	26 %

Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.22

97 % 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 **opprettholde 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.

97 % av de fast ansatte i konsernet jobber heltid



Oversikt over antall fast og midlertidig ansatte pr. 31.12.22

Agder Energi inkl. venture-selskap		Fast ansatte		Midlertidig ansatte (lærlinger, vikarer og lignende/ikke innleie)		Totalt	
Q4 2022		Antall årsverk	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall ansatte
Agder Energi AS (Å Energi AS)	Totalt	151,4	154	3,4	5	154,8	159
Fordelt pr. stabsområde:	Mennesker og Kommunikasjon	39,9	41	0	0	39,9	41
	Økonomi og Finans	33,5	35	1	1	34,5	36
	Teknologi	57	57	2,4	4	59,4	61
	Fornyelse	14	14	0	0	14	14
	Øvrige	7	7	0	0	7	7
Produksjon	AE Vannkraft AS	143,8	146	4	4	147,8	150
Kraftforvaltning	Totalt	76,4	77	1	5	77,4	82
	Herav: AE Kraftforvaltning AS	75,4	76	1	5	76,4	81
	AE Kraftforvaltning GmbH	1	1	0	0	1	1
Distribusjon	AE Nett (Glitre Nett AS)	231,2	233	4,5	8	235,7	241
Kunde	Totalt	119,3	120	5	5	124,3	125
	Herav: LOS AS	44,3	45	3	3	47,3	48
	Entelios AS	35	35	2	2	37	37
	Entelios AB	29	29	0	0	29	29
	Entelios Trading AB	8	8	0	0	8	8
	Entelios OY	3	3	0	0	3	3
Fornyelse	Totalt	20	20	0	0	20	20
	Enfo AS	9	9	0	0	9	9
	NODES AS	6	6	0	0	6	6
	Nodes Tech AS	5	5	0	0	5	5
Venture-selskaper/ AE Invest	Totalt	249,2	266	1,8	3	251	269
	Entelios AG	26	27	0,5	1	26,5	28
	NetSecurity AS	82	93	0	0	82	93
	Ergon Nordic -konsern	57,5	59	1	1	58,5	60
	Meventus AS	4	4	0	0	4	4
	Adaptic AS	18	18	0,3	1	18,3	19
	ReSiTec AS	9,2	10	0	0	9,2	10
	ECO STOR AS	17,5	18	0	0	17,5	18
	ECO STOR GmbH	35	37	0	0	35	37
Sum ansatte Agder Energi		991,3	1 016	19,7	30	1 011,0	1 046

Tidligere Glitre pr. Q4 2022		Fast ansatte		Midlertidig ansatte (lærlinger, vikarer og lignende/ikke innleie)		Totalt	
Q4 2022		Antall årsverk	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall ansatte
	Glitre Energi AS		47		0		47
	Glitre Energi Nett AS		115		0		115
	Glitre Energi Produksjon AS		73		2		75
	Glitre Energi Strøm AS		29		0		29
	Glitre Energiløsninger AS		5		0		5
	EI-Tilsynet AS		18		0		18
	Oss Norge AS		10				10
Sum ansatte tidligere Glitre		0	297	0	2	0	299

Agder Energi - Deltidsansatte fordelt på fast/midlertidig og kjønn

	Deltids-ansatte	Fast ansatte	Midlertidig ansatte	Menn	Kvinner
Agder Energi Nett AS	11	4	7	9	2
LOS	4	3	1	2	2
Agder Energi AS	11	7	4	5	6
Agder Energi Kraftforvaltning AS	7	2	5	7	0
Agder Energi Vannkraft AS	6	4	2	6	0
Totalsum	39	20	19	29	10



Lønnssystem – formål og virkemidler

Konsernets lønnssystem har hovedfokus på virkemidler som anses å bygge opp under en forpliktelsesbasert bedriftskultur (i motsetning til økonomisk basert bedriftskultur).

Lønnssystemet er et viktig virkemiddel for å sikre at konsernet når sine strategiske og operasjonelle målsettinger.

Følgende grunnprinsipper legges til grunn:

Konsernet skal ikke være lønnsledende, men lønns- og personalbetingelser skal være konkurransedyktige.

Lønn er ett av flere virkemidler for å tiltrekke og beholde riktig kompetanse til enhver tid.

Lønnssystemet er tilpasset de rammebetingelser, konkurranseforhold og arbeidsmarkedene det enkelte selskap opererer innenfor.

Lønnssystemet er fleksibelt og tilpasningsdyktig i forhold til endrede rammebetingelser, og beskriver hva som påvirker den enkeltes lønn.

Lønnssystemet skal fremme konsernmobilitet og kompetanseutvikling.

Prestasjons- og resultatlønn

Enkelte ansatte opererer innenfor arbeidsmarkeder hvor det normalt forventes mulighet for en større prestasjonsbasert avlønning. I disse tilfeller gis det mulighet for utbetalinger utover den faste grunnlønnen, basert på resultater/prestasjoner.

Ordningene skal knyttes opp til på forhånd fastsatte kriterier som må oppfylles for å utløse godtgjørelsen.

Lønnsrapport

På grunn av fusjonen og oppstart av nytt konsern har vi valgt å ikke ta med dette i årets rapport.

Dette ble det redegjort for i rapporten for 2021 - for Agder Energi se [her](#) og for Glitre Energi [her](#).



Rekruttering

Vår konsernstrategi har kompetanse og endringsevne som strategiske virkemidler.

Et av tiltakene er økt satsing på traineer gjennom Trainee Sør. Målet er å ha 10 traineer pr. år og ansette 5 av dem etter endt traineeperiode. I 2022 hadde vi 13 traineer, med kjønnsfordelingen 4 kvinner og 9 menn. Av disse har 2 fått fast stilling (en kvinne og en mann). I forhold til konsernets mål om å ansette flere av traineene i ordinære stillinger etter endt trainee-opphold, ser vi at vi er avhengig av flere faktorer – blant annet hvor langt de har kommet i sitt traineeløp når de jobber hos oss.

Etter at vi ble sertifisert som en likestilt bedrift gjennom **Likestilt arbeidsliv**, har vi kurset alle HR-rådgivere og tillitsvalgte som jobber med rekruttering i **mangfoldsrekruttering**. Vi ønsker å rekruttere de beste

kandidatene og da er det vesentlig at vi klarer å rekruttere fra en større bredde av befolkningen.

Vi har satt et mål om at det skal være **35 % kvinner** ansatt i konsernet. For rekrutteringene som ble gjennomført i 2022 viser tallene at det var 24 % kvinner som ble rekruttert (ekstern rekruttering) og det var totalt 20 % kvinnelige søkere. Det betyr at det er for få kvinnelige søkere til våre ledige stillinger, og dette jobbes det kontinuerlig med å endre.

I Å Energi er gjennomsnittsalderen 47 år (48 år i 2021 og 49 år i 2020 i Agder Energi) og 46 år i Glitre Energi, og målet er å redusere denne ytterligere og ned til 45 år. For å få til det må vi tenke mangfold i alle rekrutte-

ringsprosesser. 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. Snittalderen på nyansatte var 37 år i 2022 (samme som i 2021), og det er et skritt i riktig retning.

I forbindelse med at vi er sertifisert som en likestilt bedrift har vi et konsernmål som sier at det skal være en person i arbeidspraksis/arbeidstrening i hvert forretningsområde til enhver tid. I 2022 har vi hatt 5 personer på arbeidstrening i Agder Energi, og her har vi ikke tall for Glitre Energi.

Noen tiltak som er gjort:

Vi har utarbeidet en egen mangfolds-erklæring som vi bruker i alle våre stillingsannonser. Vi har gjort språket i stillingsannonseene mer kjønnsnøytralt og vi er spesielt oppmerksomme på hvilke bilder vi bruker.

I de rekrutteringsprosessene hvor vi ser at vi ikke får inn et stort nok mangfold av kandidater, har vi i større grad enn tidligere tatt i bruk «search» for å finne flere kandidater å velge mellom. Dette har vi gjort blant annet gjennom LinkedIn Talent Solutions. Vi har også bestemt at vi alltid skal ta inn minst en person av det underrepresenterte kjønn/annen etnisitet til intervju.

Et av våre hovedfokus fremover i 2022 er **arbeidsgiverprofilering**. Vi skal være til stede på de rette studie-stedene med de riktige folkene. Derfor har vi gjennomført en kartlegging i de ulike selskapene for å finne ut hvilke arrangement som er aktuelle for dem.

Vi ser at et godt **studentsamarbeid** er viktigere enn noen gang. Det gjelder både i forhold til oppgaveskriving (bachelor- og masteroppgaver), ulike internships og studentjobber (både deltidsjobber og studentsommerjobber). Gjennom dette samarbeidet har vi en unik mulighet til å knytte kontakt med fremtidige arbeidstakere.

Vi ser at det er enklere å ansette helt nyutdannede når en allerede har en relasjon, og dette har blant annet nettselskapet vårt veldig god erfaring med.

I 2022 fikk vi 327 søkere til de 27 studentsommerjobbene vi lyste ut. Kjønnsfordeling studentsommerjobber var 31 % kvinner og 69 % menn.

Generelt er det mye tøffere kamp om søkere til ledige stillinger nå enn før, og dermed er det også en større sjanse for studenter å bli ansatt rett fra studiene nå.



Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Intern jobbmobilitet

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.

Ny toppledergruppe ble rekruttert fra eksisterende ansatte. Alle stillinger i ledergrupper på nivå 1-3 ble rekruttert internt i løpet av 2022. Det er et stort internt arbeidsmarked i konsernet. Dette ble særlig tydelig da 70 leder- og fagstillinger nylig ble lyst ut. Her var blant annet en rekke lederstillinger på nivå 4. De aller fleste av disse stillingene ble besatt av interne søkere.

Management Audit

Det gjennomføres årlig en evaluering av ledere og andre talenter i konsernet, en såkalt «**management auditprosess**».

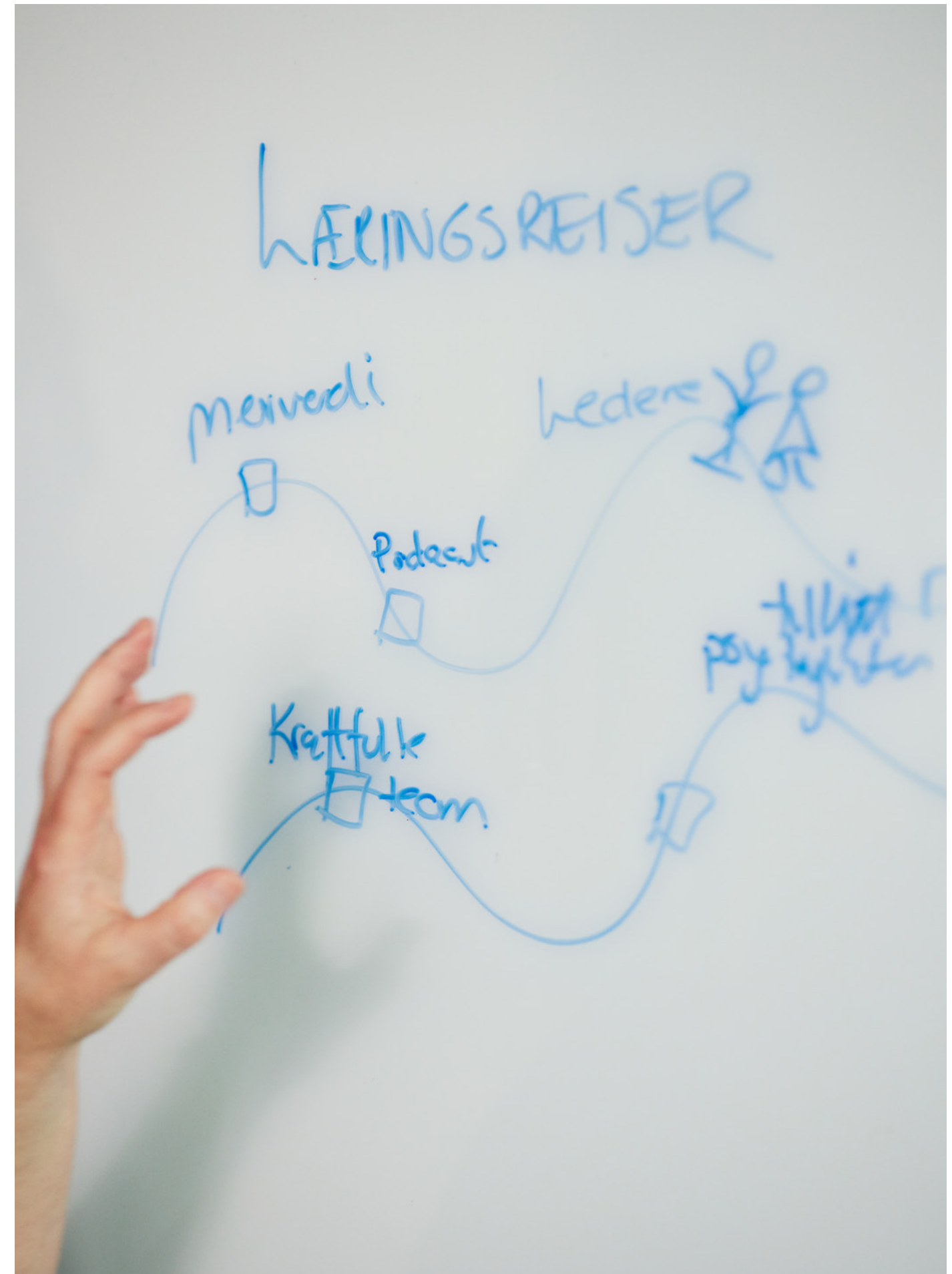
Proessen har **tre formål**:

1. Etablere/revidere etterfølgerplan for ledere og kritiske nøkkelressurser.
2. HR og selskapsledelsen identifiserer årlig talenter i hvert enkelt selskap (fag og ledelse), vurderer modenhet i forhold til nivå i organisasjonen, utviklingsplan og evt. utvikling siden sist. Resultatene gjennomgås i konsernledelsen.
3. Identifisere interne kandidater til stillinger.

De identifiserte ressursene (faglige/ledere) blir deretter tatt med i ulike fora og utviklingsprogram.

Talentjakten

Å Energi ønsker å utvikle unge talenter i konsernet. HR og selskapsledelsen identifiserer unge talenter etter gitte kriterier. Talentene får mentor som skal bidra til å støtte utviklingen for hver enkelt unge medarbeider.



Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

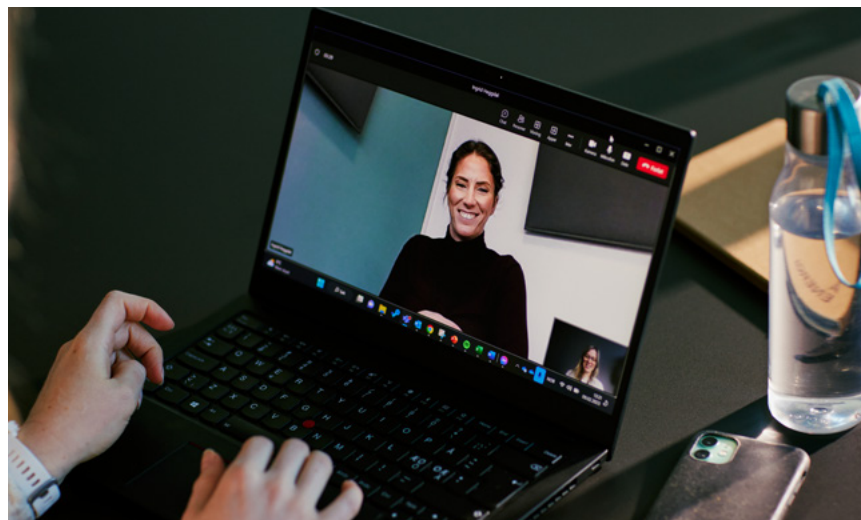
Å Energi ønsker å legge til rette for arbeidstakere i ulike livsfaser.

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.

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).

Det gis tilbud om kurs for planlegging av pensjonisttilværelsen for alle seniorer.



Noen eksempler på tiltak:



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



Fri med lønn både julaften og nyttårsaften



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



AFP og andre omstillingsordninger



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



Tilbud om kurs for planlegging av **pensjonisttilværelsen** for alle seniorer



Fleksibel arbeidstid



Syv ukers ferie for ansatte mellom 60-64 år og åtte ukers ferie fra 65 år og eldre



Arbeidsmiljø – samarbeid

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, besluttende 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.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Konsernet gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser annet hvert år, dette ble sist gjennomført i 2021. HR støtter organisasjonen i oppfølging av denne i etterkant.

Hvis det kommer frem noen saker innen mobbing og trakassering, følger HR opp dette med avdelingene. HR støtter og utfordrer organisasjonen i saker og forbedringstiltak.

I 2022 startet vi opp med «mini-målinger». Disse har søkelys på områder som ut fra resultatene i medarbeiderundersøkelsene er definert som mulige å forbedre. Minimålingene lages på selskapsnivå og utformes i samarbeid med det enkelte selskapet.

Vi tilbyr **jevnlig kurs** i varsling forledere og medarbeidere. **Varslingskanalene** er tilgjengelige via konsernets intranettside og i leder- og personalhåndboka.

Det er utarbeidet et eget opplæringsmaterieell hvor det settes søkelys på konsernets etiske retningslinjer. Dette sendes ut til alle ansatte hvert år. I tillegg får alle nyansatte opplæringsmateriellet ved oppstart.

Varslingskanalene er tilgjengelige via konsernets intranettside og i leder- og personalhåndboka.



Universell utforming



Toalettskilt

I administrasjonsbyggene på Kjøita i Kristiansand og på Stoa i Arendal er alle skilt på toalettrom endret til det kjønnsnøytrale «WC».



Arbeidsklær for utearbeidende fagarbeidere

Vår kolleksjon av arbeidsklær er tilgjengelig i både dame- og herremodeller.



Universell utforming

Ingen av konsernets administrasjonsbygg tilfredsstiller dagens krav til universell utforming. Det gjøres kontinuerlig utbedringer i henhold til dette etter hvert som nye behov oppstår. Dette gjelder for eksempel automatiske døråpnere fra etasjestuene inn til de ulike avdelingene.



Etasjekjøkkenet

Etter at det ble avdekket at det var et problem for rullestolbrukere å få tak i kopper og glass fra skapene i etasjekjøkkenet, er disse flyttet ned på kjøkkenbenkene.



Hørselshemmede

I administrasjonsbyggene i Kristiansand og Arendal er det gode ordninger for hørselshemmede. Teleslynger etc. er installert og i bruk. Det er gjort tiltak for å bedre støydemping i kantina på Kraftsenteret.



Kantinene

All mat er merket med allergener slik at det er enkelt å finne ut hva de ulike rettene inneholder.



Nettsted

Konsernets websider ble fornyet i februar 2023 og er universelt utformet. I arbeidet med de nye websidene ble det lagt vekt på å bruke bilder og figurer som viser frem et mermangfoldig konsern enn tidligere.



Språk

Alle styrende dokumenter finnes nå i to språk, norsk og engelsk.



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.

Kristiansand, februar 2023

Mette Mari Wigstøl (s.) og Kirsti Lie (s.),
begge fra HR/Organisasjon i Å Energi.



Å
ENERGI

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

www.aenergi.no
Organisasjonsnummer: NO 981 952 324

ENERGI