

Aktivitets- og redegjøringsplikt for regnskapsåret 2021

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Under følger en redegjørelse for kjønnslikestilling samlet for konsernet (her; Haugaland Kraft AS, Fagne AS, Haugaland Kraft Energi AS og Haugaland Kraft Fiber AS) og for det enkelte selskap pr. 31.12.2021:

Haugaland Kraft konsernet	Kvinner	Menn
Totalt ansatt ansatte i virksomheten*	89	339
Midlertidige ansatte (antall)	4	11
Ansatte i deltidsstillinger (antall)	11	12
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon	16	8

Haugaland Kraft AS	Kvinner	Menn
Totalt ansatt ansatte i virksomheten*	38	49
Midlertidige ansatte (antall)	4	3
Ansatte i deltidsstillinger (antall)	7	1
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon	9	11

Fagne AS (tidligere Haugaland Kraft Nett AS)	Kvinner	Menn
Totalt ansatt ansatte i virksomheten*	31	227
Midlertidige ansatte (antall)	0	7
Ansatte i deltidsstillinger (antall)	3	8
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon	14	9

Haugaland Kraft Energi AS	Kvinner	Menn
Totalt ansatt ansatte i virksomheten	11	19
Midlertidige ansatte (antall)	0	0
Ansatte i deltidsstillinger (antall)	1	0
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon	26	1

Haugaland Kraft Fiber AS	Kvinner	Menn
Totalt ansatt ansatte i virksomheten*	9	44
Midlertidige ansatte (antall)	0	1
Ansatte i deltidsstillinger (antall)	0	3
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon	14	3

**Lærlinger inkludert i fast ansatte*

Vurderinger:

Alle ansatte i konsernet er underlagt en felles arbeidsgiverpolitikk og våre personalordninger er gjeldene på tvers av selskapene.

I utgangspunktet er alle våre stillinger 100% og de relativt få ansatte som har deltidsstillinger er ofte med bakgrunn i den ansattes ønsker og behov ut i fra private eller helsemessige forhold. Som arbeidsgiver søker en å legge til rette for å jobbe deltid i perioder der den ansatte tar initiativ til dette.

Lønnsforhold

I Haugaland Kraft konsernet har en valgt å dele ansatte inn i 7 stillingsnivåer.

«Likt arbeid av lik verdi» er vurdert ut ifra 3 forhold; krav til kompetanse, ansvar og belastning. Alle forhold er vektet med 1/3-del hver. Arbeidet har skjedd i dialog med representanter fra ansattes organisasjoner i konsernet.

Gruppe:	Grov oversikt stillinger/roller
7	Selskapsdirektører Stabsdirektør
6	Personalledere Ingeniører høyere nivå Øk/Adm rådgiverstillinger
5	Utviklere og prosjektledere Prosjektingeniør m.v. Øk/Adm fagstillinger
4	Ingeniørstillinger Saksbehandler stillinger Montør/planlegger stillinger
3	Montørstillinger Salg- og markedsføring
2	Kundeservice Administrasjon Dokumentasjon Logistikk
1*	Lærlinger

Nedenfor vises tall med merknader for aktuelle selskap i konsernet med flere enn 50 ansatte, det vil si; Haugaland Kraft AS, Fagne AS, Haugaland Kraft Fiber AS. Svarte felt indikerer at det er færre enn 5 av et kjønn i aktuell gruppe og at lønnsinformasjon av den grunn ikke skal offentliggjøres.

Innledningsvis vises tall for datterselskapene samlet sett (inkludert Haugaland Kraft Energi AS og Afiber AS) da enda kan publisere tall for flere av stillingsgruppene (ref krav om flere enn 5 ansatte i aktuell gruppe).

Generelt gjelder:

Konsernet har ingen bonusordning. Alle tall her er derfor lik null.

Skattepliktige naturalytelser er i lik for alle ansatte og består av skattemessig fordel av mobil- og forsikringsordninger. Ulike gjennomsnittstall skyldes forhold som hvor store deler av året en har vært ansatt m.v.

Alle tall tar utgangspunkt i gjeldende tall pr 31.12.21.

*Lønnsforhold knyttet til lærlinger er ikke med i kartleggingen. Lærlinger ansettes med utgangspunkt i en basislønn og lønnen økes hvert halvår gjennom læretiden i tråd med lov- og avtaleverk.

Samlet for selskapene:

Tabellen nedenfor viser tall for selskapene samlet sett.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Samlet for selskapene:					
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Mann	Andel kvinner	Total	Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
					Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Total	79	308	25,6 %	387	78 %	89 %	12 %	0 %	23 %	91 %
7	1	7	14,3 %	8						
6	8	57	14,0 %	65	90 %	93 %	9 %	0 %	64 %	88 %
5	16	66	24,2 %	82	80 %	96 %	9 %	0 %	16 %	90 %
4	14	49	28,6 %	63	91 %	98 %	14 %	0 %	29 %	98 %
3	11	104	10,6 %	115	80 %	95 %	-9 %	0 %	19 %	85 %
2	28	23	121,7 %	51	86 %	98 %	48 %	0 %	59 %	98 %

Kvinneandelen er samlet sett nå i overkant av 25%. Dette er en økning på 11 prosentpoeng siden 2016 da kvinneandelen var 13,5%. Kvinneandelen varierer noe fra selskap til selskap, men samlet sett har konsernet hatt en god og ønsket utvikling på området.

Tabellen viser at kvinners avtale årslønn ligger på mellom 93 til 98% av menns. Eldre mannlige kollegaer får flere kvinnelige kollegaer og i løpet av noen år der kvinner bygger erfaring og inntar nye roller antas dette å vise igjen også når en sammenlikner lønnsnivå. Nærmere rundt lønn og andre ytelser kommenteres pr selskap.

Haugaland Kraft AS (morselskapet):

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper						Haugaland Kraft AS					
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Mann	Andel kvinner	Total	Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
					Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)	
Total	36	49	73,5 %	85	77 %	84 %	111 %	0 %	28 %	94 %	
7	1	3	33,3 %	4							
6	4	13	30,8 %	17							
5	10	16	62,5 %	26	88 %	93 %	61 %	0 %	25 %	100 %	
4	6	4	150,0 %	10							
3	1	0	#DIV/0!	1							
2	13	11	118,2 %	24							

Totalt:

- Kvinners årslønn lik 84% av menn. Hovedårsaken er få kvinner i gruppe 7, 6 og 5.
- Vesentlig mindre overtidsgodtgjørelse (28%) for kvinner skyldes at en vesentlig del av overtidsarbeid fant sted i samme grupper som ovenfor.

I gruppe 5:

- Kvinner avtalte årslønn var 93% av menn. Gruppe 5 består av IT utviklere, prosjektingeniører og administrativt personell. IT/Utvikler-ansatte har høy markedslønn og i selskapet er en stor andel av IT-utviklerne menn.
- Uregelmessige tillegg i gruppe 5 viser at kvinner ligger på 61% av menn. Uregelmessige tillegg kan også ha negativ verdi dersom en tar ut ferie uten lønn m.v. (nyansatte uten opptjent ferie). I gruppe 5 viser underliggende data at uregelmessige tillegg i hovedsak hadde negativ verdi grunnet uttak av ekstra fri, dvs menn tok ut flere ikke betalte feriedager enn kvinner.
- Kvinner fikk i snitt utbetalt overtid lik 25% av menn. Mye av overtiden var samlet på ansatte og disse var menn.

Haugaland Kraft Nett AS (Fagne AS fra 1. januar 2022):

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Haugaland Kraft Nett AS					
Beskrivelse av stillingsnivå/gruppe	Kvinne	Mann	Andel kvinner	Total	Sum alle kontantytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
					Forskjeller kontantytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Total	21	199	10,6 %	220	80 %	90 %	27 %	0 %	40 %	94 %
7	0	1	0,0 %	1						
6	1	37	2,7 %	38						
5	3	38	7,9 %	41						
4	6	43	14,0 %	49	94 %	99 %	31 %	0 %	52 %	100 %
3	1	72	1,4 %	73						
2	10	8	125,0 %	18	86 %	93 %	-605 %	0 %	40 %	94 %

Totalt:

- Kvinner tjente 90% av menn samlet sett. Hovedårsak er relativt få kvinner i selskapet og få kvinner i gruppe 7, 6 og 5.
- Uregelmessige tillegg (25%, hovedsakelig vakttillegg) og overtidstillegg (40%) er vesentlig lavere for kvinner enn menn. Dette skyldes at tillegg i hovedsak er knyttet til stillinger (montør- og enkelte ingeniørstillinger) der kvinneandelen er lav.

I gruppe 4:

- Avtalt årslønn på nivå (99%) med menn, men uregelmessige tillegg (31%) og overtidstillegg (52%) lavere for kvinner enn menn. Forskjell i uregelmessige tillegg skyldes få kvinner i gruppe 4 og disse var ikke i stillinger der vakttillegg er aktuelt.

I gruppe 2:

- Forskjell i lønn skyldes i hovedsak ulike arbeidsområder og forskjell i erfaring som foreløpig gir uttelling lønnsmessig.
- Forskjell i uregelmessige tillegg (-605%) er uten verdi for sammenligning. Skyldes svært små tall som gir stort utslag prosentmessig. Tilsvarende gjennomsnittstall for overtidstillegg, små tall som gir store utslag prosentmessig.

Haugaland Kraft Fiber AS:

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Haugaland Kraft AS					
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Mann	Andel kvinner	Total	Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
					Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Total	36	49	73,5 %	85	77 %	84 %	111 %	0 %	28 %	98 %
7	1	3	33,3 %	4						
6	4	13	30,8 %	17						
5	10	16	62,5 %	26	88 %	93 %	61 %	0 %	25 %	109 %
4	6	4	150,0 %	10						
3	1	0	#DIV/0!	1						
2	13	11	118,2 %	24	84 %	99 %	60 %	0 %	101 %	107 %

Totalt:

- Kvinners lønn var 93% av menns. Skyldes relativt få kvinner i gruppe 7 og 6 og et flertall av kvinnene befinner seg i gruppe 5, 3 og 2. I enkelte undergrupper (mindre enn 5 av hvert kjønn) ligger kvinners lønn over snitt for menn, og i gruppe 2 ligger kvinners lønn på nivå (99%) med menn.
- Uregelmessige tillegg (5%) og overtidstillegg (7%) er i hovedsak knyttet til vakttillegg og overtidstimer for ingeniørstillingen og montører der menn utgjør flertallet.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og diskriminering

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets etiske retningslinjer som mellom annet sier at « *Vi skal vise respekt for enkeltmennesket, hverandres personlighet, livssyn og forutsetninger. Ingen skal diskriminere eller forskjellsbehandle medarbeidere, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter på grunnlag av religiøs overbevisning, kjønn, seksuell legning, alder, politisk overbevisning, etnisk opprinnelse eller andre forhold. Vi skal ha en bevisst holdning mot enhver form for mobbing. Haugaland Kraft aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes om truende eller nedverdiggende ovenfor medarbeidere og andre interessenter.* »

Varslingsrutine og system er etablert, og disse legger føringer for varsling av kritikkverdige forhold. Det er også etablert livsfasetilpasset personalstrategi som blant annet tar for seg områdene tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv gjennom livets ulike faser.

Administrasjonen er ansvarlig for å påse at det jobbes aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i henhold til aktivitetsplikten. HR og tillitsvalgte har etablert et eget forum som skal møtes regelmessig for å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, analysere årsaker, iverksette tiltak og evaluere resultat. Avlønning av kvinnelige ansatte i forhold til mannlige ansatte vies særskilt oppmerksomhet i forbindelse med lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse.

I 2019 ble det gjort en risikovurdering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det ble i 2020 utarbeidet en handlingsplan mot mobbing og trakassering hvor ett av tiltakene var systematisk opplæring av alle ledere med personalansvar i konsernet.

I 2021 har det vært fokus på å få på plass en mer systematisk tilnærming til arbeidet med ARP. Arbeidet har identifisert behovet for å tydeliggjøre selskapets arbeid for likestilling og mot diskriminering, samt å dokumentere hvordan dette arbeidet systematisk følges opp. Dette er planlagt gjennomført i 2022. Videre vil selskapet i 2022 fokusere på å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, analysere årsaker og iverksette tiltak for områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår og forfremmelse og utviklingsmuligheter. Forventet resultat av dette arbeidet vil være å identifisere konkrete diskrimineringsrisikoer og etablere tiltak for å redusere eller eliminere risikoene.