



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT 2025

Haugaland Kraft-konsern



Innledning

Haugaland Kraft-konsernet har satt seg som strategisk mål for 2030 at vi skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, preget av engasjement, tillit og ansvar. Vi skal dyrke en inkluderende bedriftskultur med alle på ett lag for å nå felles mål. For å få til dette jobber vi planmessig med mangfold, likestilling og inkludering, og etablere konkrete tiltak som viser igjen i organisasjonen.

Denne rapporten beskriver hvordan Haugaland Kraft arbeider for å fremme mangfold, likestilling og inkludering og hindre diskriminering. Rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten, i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt og med involvering av de ansattes representanter.

Haugaland Kraft er organisert som et konsern bestående av morselskapet Haugaland Kraft AS og de heleide datterselskapene Fagne AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS og Endra AS. Haugaland Kraft AS er også majoritetseier i Afiber AS og Sunnhordland kraftlag AS.

Den følgende redegjørelsen omfatter Haugaland Kraft AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS, Fagne AS, Endra AS og Afiber AS. Det er disse selskapene det refereres til ved bruk av Haugaland Kraft/ Haugaland Kraft-konsernet i denne sammenheng.

Disse selskapene deler HR-funksjon og har den samme arbeidsgiverpolitikken og personalordninger. Sunnhordland kraftlag (SKL) har egne personal-ordninger og -politikk, og er derfor ikke inkludert i denne redegjørelsen.

Hovedfunn for 2025

- Kjønnsbalansen er 23% kvinner, 77% menn.
- 21% av nyansatte var kvinner.
- Kvinner tar ut lenger gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn menn.
- Det er ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid i konsernet.



Tilstand for kjønnslikestilling

Definisjon av stillingsgrupper

For å kunne vurdere hvorvidt det finnes risiko for at ansatte diskrimineres lønnsmessig er det definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning. Målet med denne inndelingen er å identifisere eventuelle lønnsforskjeller basert på kjønn. Vi har samarbeidet med tillitsvalgte for å vurdere hvilke stillinger som har lik verdi, i

henhold til myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen tar utgangspunkt i alle stillingene i selskapet og deles inn i nivåer i tråd med anbefalingene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Nivåene er ment å gjenspeile vektingen av stillingene basert på ansvar, kompetanse, arbeidsforhold og anstrengelse.

STILLINGSGRUPPE	STILLINGSTYPE
Toppledelse/direktørnivå	Selskapsdirektør Stabsdirektør
Ledere og fagspesialister	Personalleder Personalleder montasje Øk./adm. ledende stilling Øk./adm. rådgiverstilling Ingeniør analyse og nettutvikling Ingeniør ledende stilling Ingeniør prosjektering og prosjektledelse
Ingeniører og fagstillinger 1	Øk./adm. fagstilling Salgs- og kontraktsansvarlig Utvikler og prosjektledelse IT Prosjektleder og prosjekterende ingeniør Ingeniør tilsyn Ingeniør drift
Ingeniører og fagstillinger 2	Øk./adm. saksbehandler, support Ingeniør saksbehandling Fag og prosjektstøtte Tekniker/montør med utvidet ansvar
Operative stillinger 1	Markedsføring Salg- og kundeoppfølging Montørstilling Teknisk adm. Saksbehandler/dokumentasjon
Operative stillinger 2	Øk./adm. medarbeider, support Kundeservice og salg Teknisk adm. medarbeider, support Lager og logistikk
Læringer*	Lærling

*Læringer er ikke tatt med i kartleggingen. Læringer ansettes med utgangspunkt i en basislønn, og lønnen økes hvert halvår gjennom læretiden i tråd med lov- og avtaleverk.

Kartlegging 2025

Under følger kartlegging samlet for konsernet per 31.12.2025.

Lærlinger og timelønnede ansatte inkluderes ikke i lønnstallene.

Egne kartleggingsrapporter for det enkelte selskap med over 50 ansatte vedlegges til slutt i denne rapporten.

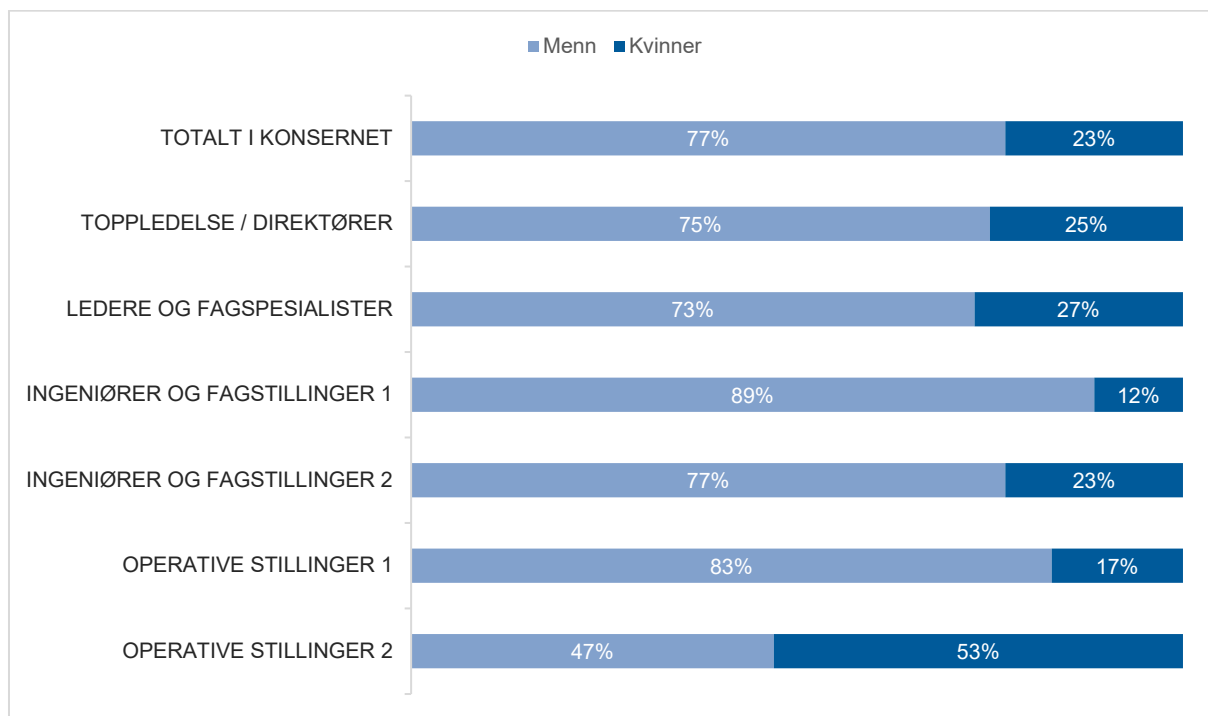
Tilstand for kjønnsbalanse

For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 23 prosent mot 77 prosent. Kjønnsbalansen er lik som for 2024.

Andel kvinner i konsernledelsen er 25 prosent, likt som året før. Andel kvinnelige personalledere økte fra 19 prosent i 2024

til 20 prosent i 2025. Andel nyansatte kvinner var 21 prosent både i 2025 og i 2024.

Grafen under viser kjønnsbalansen mellom menn og kvinner totalt i konsernet og etter stillingsgruppene.



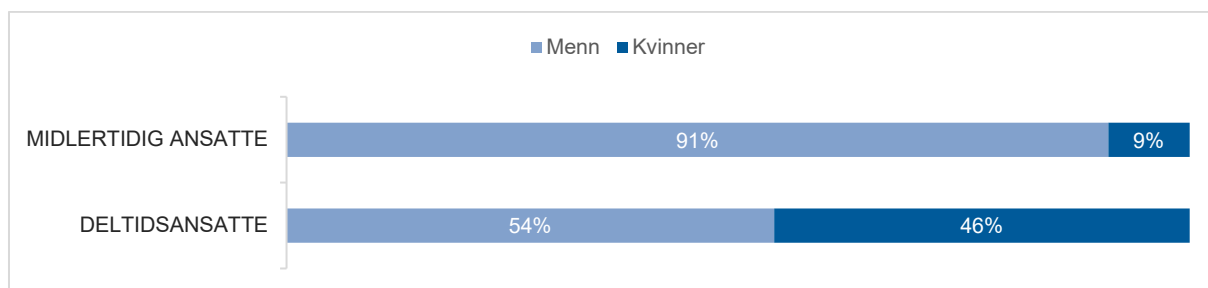
Deltid og midlertidige stillinger

I Haugaland Kraft-konsernet har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte skal ha hele stillinger. Det er 26 personer med deltidsstilling. Deltidsstillingene er hovedsakelig opprettet etter de ansattes eget ønske. Dette er en del av vår livsfase-

politikk, der vi ønsker å tilrettelegge for de ansattes ulike behov i ulike faser i livet. I 2025 ble ufrivillig deltid kartlagt gjennom en spørreundersøkelse til de som hadde kontraktsfestet deltid, og det ble ikke avdekket noe ufrivillig deltid. Ved utgangen

av 2025 hadde vi 11 midlertidig ansatte. Disse var hovedsakelig ansatt som tilkallingsvikarer og i arbeidsmarkedstiltak.

Grafen viser fordeling mellom menn og kvinner som har midlertidig og deltidsansettelse i konsernet. Her er timelønnede inkludert.



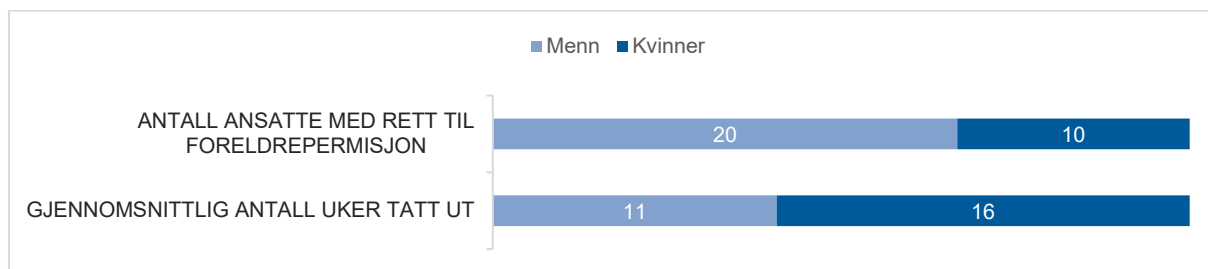
Foreldrepermisjon

Våre ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og far/medmor har rett til full lønn ved omsorgspermisjon etter fødsel.

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon og

gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av 2025 (merk at denne ikke tar hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene).

Tallene viser at kvinner tar ut mer foreldrepermisjon enn menn.



Lønnskartlegging

Lønnsforskjeller er kartlagt for konsernet og per enkeltsekskap, men følgende analyse av lønn har vi valgt å foreta på konsernnivå. Dette mener vi gir bedre innsikt i lønnsforskjeller, da enkelte grupper blir svært små om man analyserer per sekskap.

Vær oppmerksom på at når en ser på lønnsforskjeller per enkeltsekskap, vil det kunne forekomme store prosentvise forskjeller når det gjelder andre goder, uregelmessige tillegg og overtid. Målt i

kroneverdi er det imidlertid relativt små forskjeller.

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe. «Ingen data» betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står «Ingen data» i feltet for «Overtid» betyr det at ingen i denne gruppen har mottatt overtidskompensasjon (det betyr ikke at det mangler data).

Merk at kolonnen for bonus er fjernet fra den originale tabellen, da ingen ansatte i

konsernet har bonus.

Kvinner Menn (100%)

	Grunnlønn	Andre goder	Overtid	Uregelmessige tillegg	Total
Toppledelse / Direktørnivå	109%	109%	– Ingen data	8%	108%
Ledere og fagspesialister	88%	97%	65%	10%	85%
Ingeniører og fagstillinger 1	97%	108%	44%	24%	95%
Ingeniører og fagstillinger 2	100%	101%	8%	6%	90%
Operative stillinger 1	96%	93%	23%	5%	85%
Operative stillinger 2	102%	100%	67%	109%	101%

Kvinnerns andel av menns totallønn er 89 prosent, hvilket representerer et lønnsgap på 11 prosent, det samme som i 2024.

Tabellen under viser hvor stor andel av kvinner og menn som mottok ulike lønnsarter (overtid, osv.).

Kvinner Menn

	Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	50%	73%	62%	68%	99%	100%

Grunnlønn

Tallene viser at for de fire gruppene *ingeniører og fagstillinger 1*, *ingeniører og fagstillinger 2*, *operative stillinger 1* og *operative stillinger 2*, er grunnlønn tilnær-

met lik for kvinner og menn. I to av gruppene er differansen mellom kvinner og menns grunnlønn større enn 5 prosent (*toppledelse-/direktørnivå* og *ledere og*

fagspesialister). Disse gruppene vil derfor analyseres nærmere.

I gruppen toppledelse-/direktørnivå ligger kvinners gjennomsnittlige grunnlønn 9 prosent over menns. Dette er en liten gruppe, der enkelttilfeller kan gi store utslag i gjennomsnittstallene. Gruppen består av ledere med ansvar for ulike fagområder eller selskaper i konsernet, og det er variasjon i både rolleinnhold og ansvarsomfang, som igjen reflekteres i lønnsnivå.

Det største lønnsgapet er identifisert i gruppen ledere og fagspesialister, der kvinners grunnlønn er 88 prosent av menns grunnlønn. Noe av forklaringen her skyldes at gruppen favner bredt. Flertallet av kvinnene i gruppen er i økonomisk-administrative rådgiverstillinger, mens menn bekler i hovedsak personallederrollen (80 prosent) og tekniske fagstillinger. Enkelte tekniske stillinger har en høyere markedslønn enn økonomisk-administrative stillinger.

Tallene gjenspeiler heller ikke hvorvidt overtid er inkludert i årslønn eller ikke. Flere av de best betalte er menn, der overtid er inkludert i grunnlønn; 44 prosent av mennene i denne gruppen har overtid inkludert i grunnlønn, mot 27,5 prosent av kvinnene. Gjennomsnittsalderen for kvinner i denne gruppen ligger også 8 år under menns, og antall års erfaring er en medvirkende forklaring på lønnsforskjellene i grunnlønn.

Overtid

De fleste ansatte arbeider dagtid, med en ordinær arbeidstid på 7,5 timer per dag. Arbeid utover dette regnes som enten overtid eller fleksitid (andre regler gjelder for ansatte i skiftordning, rotasjon eller tilsvarende).

I alle stillingsgruppene ligger kvinners overtidskompensasjon lavere enn menns. Dette reflekterer at kvinner i snitt arbeider færre overtidstimer enn menn, og even-

tuelt at kvinners merarbeid i større grad tas ut i fri. Dette er et område vi vil undersøke nærmere i kommende kartlegginger.

Uregelmessige tillegg

Tallene for uregelmessige tillegg omfatter både variable tillegg, som utrykning ved beredskapshendelser, og faste tillegg som skiftgodtgjørelse. Også vaktgodtgjørelse og eventuelle lønnstrekk, for eksempel når fastlønn er utbetalt i perioder med ulønnet permisjon eller ferie, inngår i denne kategorien.

I samtlige stillingsgrupper inngår både teknisk og administrativt personell. Med unntak av operative stillinger 2, mottar kvinner i snitt lavere kompensasjon for uregelmessige tillegg enn menn. En sentral forklaring er at kompensasjon for utrykning, vaktgodtgjørelse og vakttillegg i større grad tilfaller teknisk personell, hvor majoriteten av de ansatte er menn.

Andre goder

Lønnsarten andre goder er hovedsakelig lik for alle ansatte. I hovedsak består denne av skattbar verdi av forsikringsordninger ut over lovpålagte forsikringer, samt fordel av privat bruk av mobil og internett. Beløpene vil variere ut ifra når en ansatt startet i jobben, og det vil dermed registreres forskjellig. Eksempelvis vil en ansatt som har jobbet i 6 måneder kun være registrert med halvt beløp i forhold til de som har jobbet i 12 måneder.



Likestillingsredegjørelsen

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Som en betydelig samfunnsaktør i regionen er Haugaland Kraft bevisst sitt ansvar og sin påvirkningskraft. Vår visjon – «vi gir kraft til sterke og bærekraftige lokalsamfunn» – forplikter oss til å ta et aktivt samfunnsansvar som strekker seg langt utover våre leveranser og tjenester.

Vi skal bidra til bærekraftig utvikling ved å ta tydelige standpunkt og gjennomføre konkrete tiltak som fremmer mangfold og inkludering. Dette fordi det er det riktige å gjøre, samtidig som vi mener det er med på å gi oss konkurransekraft. Et mer mangfoldig arbeidsmiljø jobber bedre sammen, tenker klokere tanker sammen og løser problemer på en bedre måte.

Haugaland Kraft skal fremme medvirkning, autonomi og korte beslutningsveier for å skape en inkluderende kultur der alle ansatte blir sett, hørt og involvert i utvikling og problemløsning.

Vi skal legge til rette for fleksibilitet og anerkjenne at våre ansatte har ulike behov i ulike livsfaser, slik at våre medarbeidere

kan trives og utvikle seg gjennom hele arbeidslivet.

Haugaland Kraft skal også være et konsern som tar ansvar utover egen virksomhet. Dette innebærer målrettet inkludering av personer i arbeidstrening, praksisoppgaver og prosjekter for studenter, samt opplæring og utvikling av lærlinger. Slik bidrar vi til å sikre kompetanse og deltagelse i regionen.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering, og mot diskriminering er forankret i vår konsernstrategi, våre verdier, våre etiske retningslinjer og i retningslinjene som er beskrevet i konsernets personal- og lederhåndbøker. I konsernets kvalitetssystem er det etablert rutine og system for varsling, og disse legger føringer for varsling av kritikkverdige forhold.

Hovedansvaret for arbeidet ligger i konsernets HR-avdeling og utøves i samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og konsernets bærekraftsforum.



Tiltak og aktiviteter som er gjennomført i 2025

Gjennom 2025 har vi arbeidet systematisk for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i Haugland Kraft. Arbeidet med den lovpålagte firestegsmetoden er gjennomført i tett samarbeid med tillitsvalgte.

Vi har vurdert hvilke forhold som kan bidra til diskriminering eller hindre likestilling i virksomheten, blant annet innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og balansen mellom arbeid og familieliv. I tillegg har vi kartlagt forhold knyttet til trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Medarbeiderundersøkelsen er et av våre viktigste verktøy for å kartlegge arbeidsmiljø og trivsel. I 2025 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse med en deltagelse på hele 96 prosent. Resultatene viser at medarbeidertilfredsheten er god, med sterke resultater på områder som psykologisk trygghet, sosialt klima og kompetanse. Enheter som oppnådde lavere score blir fulgt tett opp. Samtidig viser utviklingen fra 2024 til 2025 at det systematiske arbeidet gir effekt – de fleste enhetene som scoret lavt i 2024, har forbedret resultatene sine i 2025.

Som en del av vårt arbeid for et mer inkluderende arbeidsmiljø jobber vi systematisk med å forebygge og følge opp sykefravær på en god måte. Åpen og jevnlig dialog, kombinert med fleksible løsninger og tilrettelegging der det er mulig, bidrar til at flere kan være til stede i jobb. I 2025 ga dette arbeidet tydelige resultater: Sykefraværet i konsernet (inkl. SKL) ble redusert fra 4,6 prosent i 2024 til 3,6 prosent i 2025.

For å sikre at konsernet tiltrekker seg og ansetter personer med riktig kompetanse, er arbeidsgiverprofilering og rekruttering sentrale satsingsområder. I løpet av 2025 har vi deltatt på karrieredager og tilsvaren-

de arrangementer ved flere utdanningsinstitusjoner, fra ungdomsskole til høyskolenivå. Disse arenaene gir gode muligheter til å synliggjøre både Haugland Kraft og kraftbransjen som attraktive og relevante valg for fremtidens arbeidstakere. Her legges også grunnlaget for at kvinner søker seg til vår bransje.

Konsernet har et mål om å bedre kjønnsbalansen. Derfor har vi hatt økt fokus på å synliggjøre våre kvinnelige ansatte i ulike kanaler og medier, blant annet i forbindelse med Kvinnedagen og gjennom nominasjoner til prisen «Årets Kraftkvinne». Det er også viktig for oss å vise frem kraftbransjen som et attraktivt valg for yngre jenter. I 2025 deltok vi derfor på arrangementet «Jenter og teknologi» ved Karmund videregående skole, der to av våre kvinnelige energimontører stilte som rollemodeller og inspirasjonskilder.

Haugland Kraft arbeider målrettet med å utvikle ledere som kan nå organisasjonens mål gjennom og sammen med sine medarbeidere. I 2025 ble det gjennomført flere samlinger for ledere med personalansvar. Her gjennomgikk vi blant annet konsernets livsfasepolitikk; en personalpolitikk som skal sikre fleksibilitet, støtte og tiltak tilpasset både den ansattes livsfase og deres utvikling i arbeidslivet.

Gjennom året har vi videreført samarbeidet med NAV og andre partnere for å tilrettelegge for arbeidstrening for personer som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. I løpet av 2025 hadde vi 13 personer i arbeidstrening eller -praksis. I tillegg fikk 7 studenter verdifull praktisk erfaring gjennom arbeid og prosjekter hos oss. Som stolt lærebedrift hadde vi også 35 lærlinger innen fem fagområder. Konsernet har som mål at 10 prosent av arbeidsstyrken skal bestå av lærlinger, studenter i praksis eller personer i arbeidstrening. I 2025 var andelen 10,4 prosent (inkl. SKL).

I løpet av året markerte vi sentrale merkedager. I mars markerte vi kvinnedagen og i oktober arrangerte vi vår årlige HMS-uke. I forbindelse med denne uken markerte vi også verdensdagen for psykisk helse.

På slutten av 2025 ferdigstilte vi våre nye etiske retningslinjer. Disse sier blant annet: *I Haugaland Kraft skal vi arbeide sammen for et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. Alle er likeverdige og skal behandles med respekt. Vi aksepterer ingen form for*

diskriminering eller forskjellsbehandling av medarbeidere, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter på grunnlag av tro, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering, alder, funksjonsevne, politisk ståsted, etnisk opprinnelse eller andre personlige forhold.

I 2026 vil vi arbeide for å gjøre retningslinjene godt kjent og forankret blant ledere og ansatte.



Risikovurdering og tiltak

For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt ble det i 2025 gjennomført en risikokartlegging på følgende områder:

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Følgende diskrimineringsgrunnlag ble inkludert i kartleggingen: kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsevne, religion, livssyn, graviditet og amming, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Som grunnlag for kartleggingen ble statistikk, samtaler med medarbeidere, medarbeiderundersøkelse, samt gjennomgang av retningslinjer, håndbøker og andre sentrale dokumenter benyttet. Det

ble også sendt ut en anonym spørreundersøkelse til en gruppe ansatte, der vi innhentet deres erfaringer på disse områdene.

Årets arbeid viser at flere av de tidligere identifiserte risikoene fortsatt er til stede, men at flere av dem er redusert gjennom tiltak vi allerede har igangsatt. Som tidligere år handler mange av risikofaktorene om manglende kunnskap, opplæring og bevissthet. I tillegg ser vi at enkelte rutiner og retningslinjer enten er mangelfulle eller ikke godt nok kjent i organisasjonen. Derfor vil vi fortsette å videreutvikle og tydeliggjøre disse, samtidig som vi styrker intern kompetanse og øker bevisstheten rundt relevante tema.

Risikokartleggingen av rekruttering viser at mangfoldet i søkergrunnlaget fortsatt er begrenset. Vi mottar fremdeles flest søknader fra menn, og majoriteten av dem vi ansatte i 2025 var også menn.

Kartleggingen viser videre at det fortsatt er en risiko for at individuelle preferanser og ubevisste bias kan påvirke rekrutteringsprosesser og i verste fall føre til ubevisst diskriminering. For å redusere denne risikoen vil vi videreutvikle rekrutteringsprosessen og arbeide med å styrke bevisstheten om rettferdig og inkluderende rekruttering.

Arbeidsgiverprofilering er også et viktig tiltak, blant annet gjennom annonsering i ulike kanaler og deltakelse på karrieredager og yrkesmesser. I tillegg vil vi fortsatt ha oppmerksomhet på ordlyd og bildebruk i stillingsannonser for å nå bredere målgrupper.

Haugaland Kraft har en livsfasepolitikk og tilbyr flere tiltak og ordninger for å sikre fleksibilitet og en god balanse mellom arbeid og privatliv. Kartleggingen viser likevel at denne ikke treffer ansatte like godt i alle livsfaser. En helhetlig livsfasepolitikk som både møter behov i ulike livssituasjoner, er godt forankret og kommu-

nisert, og brukes enhetlig på tvers av konsernet, vil kunne støtte konsernets strategiske mål om å utvikle en mangfoldig og inkluderende kultur. Nåværende livsfasepolitikk vil derfor revideres, og det er etablert en prosjektgruppe for å gjennomføre dette arbeidet.

Risikokartleggingen viser at både ansatte og ledere har ulik kunnskap om hvilke muligheter som finnes for individuell tilrettelegging. Dette øker risikoen for uensartet praksis, forskjellsbehandling og i verste fall diskriminering. Som tiltak vil vi gjennomgå og tydeliggjøre rutinene for individuell tilrettelegging, samt gjøre denne informasjonen bedre kjent og lettere tilgjengelig for hele organisasjonen.

Som tidligere omtalt har Haugaland Kraft en skjev kjønnsbalanse. Vi har satt mål om å forbedre dette, og rapporterer månedlig på andel nyansatte som er kvinner. Vi vil fortsette å løfte frem kvinnelige rollemønstre, være til stede på relevante arenaer og sikre at minst én kvalifisert kvinnelig kandidat vurderes i alle lederrekrutteringer.

En skjev kjønnsbalanse kan innebære en økt risiko for trakassering og seksuell trakassering. Vi vil derfor fortsette arbeidet med opplæring og bevisstgjøring for å forebygge slike forhold.

For å sikre likestilling og forhindre diskriminering i lønnsfastsettelsen, har konsernet etablert faste rutiner og utarbeidet et førende lønnspolitisk dokument.

Som et ytterligere tiltak vil vi innføre en systematisk kontroll av mulig diskriminering i våre prosesser for lønnsfastsettelse, for å redusere risikoen for ulik behandling.

Resultater av arbeid og tiltak

Vi har fullført eller igangsatt de fleste tiltakene som ble satt for 2025. Mange av

disse er ikke enkeltstående aktiviteter, men tiltak som skal gjennomføres jevnlig over tid. Flere av tiltakene krever også et kontinuerlig arbeid med holdningsendring og kompetanseheving. Vi vil derfor fortsette arbeidet med å styrke bevissthet og kompetanse blant ledere og ansatte i hele konsernet.

Over flere år har vi arbeidet systematisk med mangfold, likestilling og inkludering, og dette har gitt gode resultater. Samtidig erkjenner vi at dette er et langsiktig arbeid, og at vi må fortsette å jobbe målrettet med dette også i årene fremover.

Vedlegg

Under finnes kartleggingsrapport for selskaper i konsernet med over 50 ansatte.

- [Haugaland Kraft AS](#)
- [Fagne AS](#)
- [Haugaland Kraft Fiber AS](#)



HKRAFT.NO