

Eidsiva.

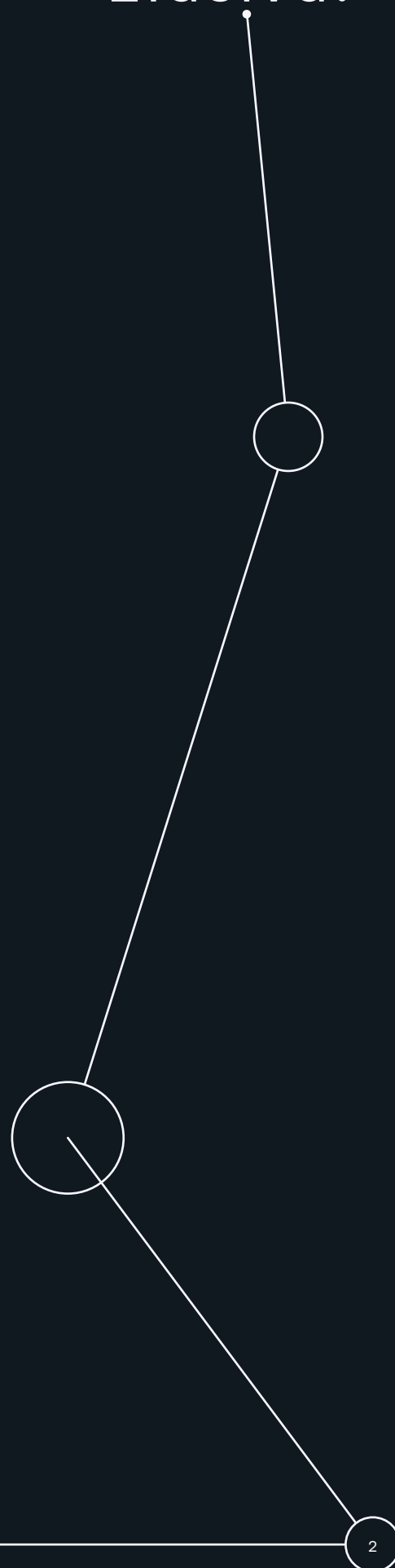
ARP- rapport.

2021



Innhold

1. Innledning	3
2. Kartlegging 2021	5
Kjønnsbalanse	5
Lønn	6
Arbeidsforhold	9
Foreldrepermisjon	11
3. Likestillingsredegjørelsen	12



1. Innledning

Alle arbeidsgivere har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Eidsivakonsernet har forankret sitt likestillings- og mangfoldsarbeid i konsernets HR policy. Eidsivas bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater. I Eidsiva legges det til rette for at ansatte kan utøve et aktivt medarbeiderskap. Alle i Eidsiva skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene *åpen, skikkelig og djerv*, og vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP). ARP-rapporten er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene

myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte på de aktuelle områdene. Det er utarbeidet tilsvarende rapport for hvert av datterselskapene basert på oppsettet i denne rapporten.

Hovedfunn

- o Kjønnsbalanse 79 % menn, 21 % kvinner
- o Lønnsbalanse 6,3 %
- o Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør
- o Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i konsernet
- o Ingen varslingsaker i 2021 på seksuell trakassering, kjønnsbasert vold eller annet diskrimineringsgrunnlag



Definisjon av stillingsnivåer

For å kunne vurdere om konsernets ansatte diskrimineres lønnsmessig er det sammen med de tillitsvalgte definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning.

Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke diskriminering. Vi har derfor arbeidet grundig sammen med de tillitsvalgte for å vurdere hvilke stillinger som har «lik verdi» etter myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle selskapets stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer i samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR. Inndelingen i de åtte nivåene skal gjenspeile stillingenes vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse samt arbeidsforhold og anstrengelse. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten.



NIVÅ 1	
Daglig ledere	Konsernsjef, administrerende direktør, daglig leder,

NIVÅ 2	
Direktører	Direktør

NIVÅ 3	
Fagspesialister og gruppeledere	Avdelingsleder, fagspesialist, gruppeleder

NIVÅ 4	
Funksjonærer	Økonom (controller), HR-medarbeider, ingeniør, IKT-medarbeider, kommunikasjonsmedarbeider, innkjøper

NIVÅ 5	
Fagansvarlige og arbeidsledere	Fagansvarlig, arbeidsleder

NIVÅ 6	
Operative stillinger 1	Økonomimedarbeider (regnskap), energimontør, driftsoperatør, selger, teamleder

NIVÅ 7	
Operative stillinger 2	Driftsplanlegger, teknisk saksbehandler, målerkontrollør, sekretær, sjåfør, medarbeider MA/fagarbeider eiendom, kundebehandler

NIVÅ 8	
Lærlinger	Lærlinger

2. Kartlegging 2021

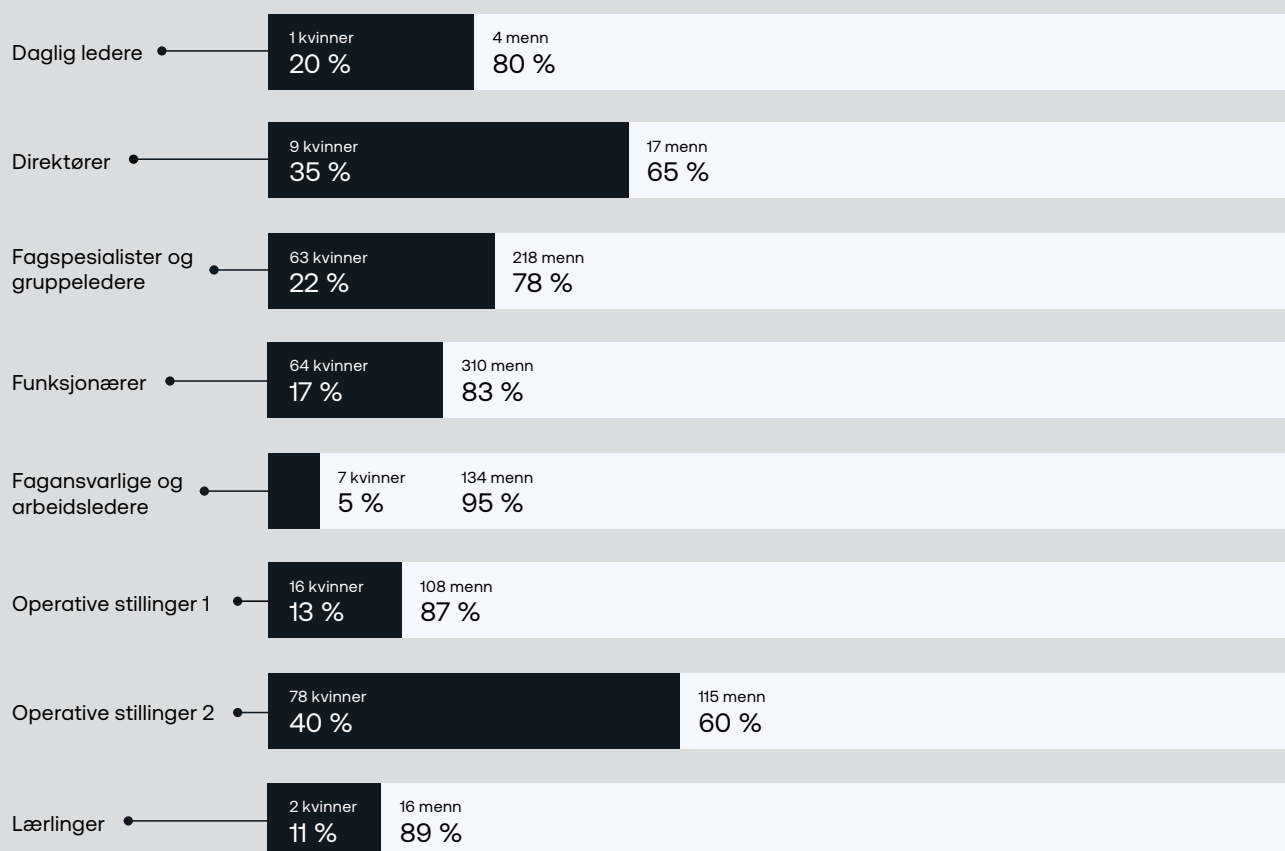
Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsbalanse. For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 21%/79%. Kjønnsbalansen i de respektive stillingsnivåene varierer fra 5%/95% til 40%/60%. Det er overvekt med menn

på alle nivåer. Det er noe bedre kjønnsbalanse i den øverst ledelse enn det gjennomgående er i organisasjonen ellers. Mange av konsernets medarbeidere har utdanningsbakgrunn fra mannsdominerte retninger.

Vises som prosent og tall i grafen under.*

● Kvinner ● Menn



* Alle tabellene i denne rapporten er basert på datagrunnlag i henhold til myndighetenes veiledning. Rapporteringen gjelder data for ansatte på rapporteringstidspunktet 31.12.2021, og er ikke nærmere periodisert eller omregnet. For stillingsnivåer med lave antall av hvert kjønn kan det gi store utslag for forskjeller i gjennomsnittsverdier. Særsilt stort utslag kan dette gjøre dersom ansettelsesforholdet har vart i kort tid ved rapporteringstidspunktet. I veiledningen forutsettes slike utslag å utjevnes i påfølgende års rapport.

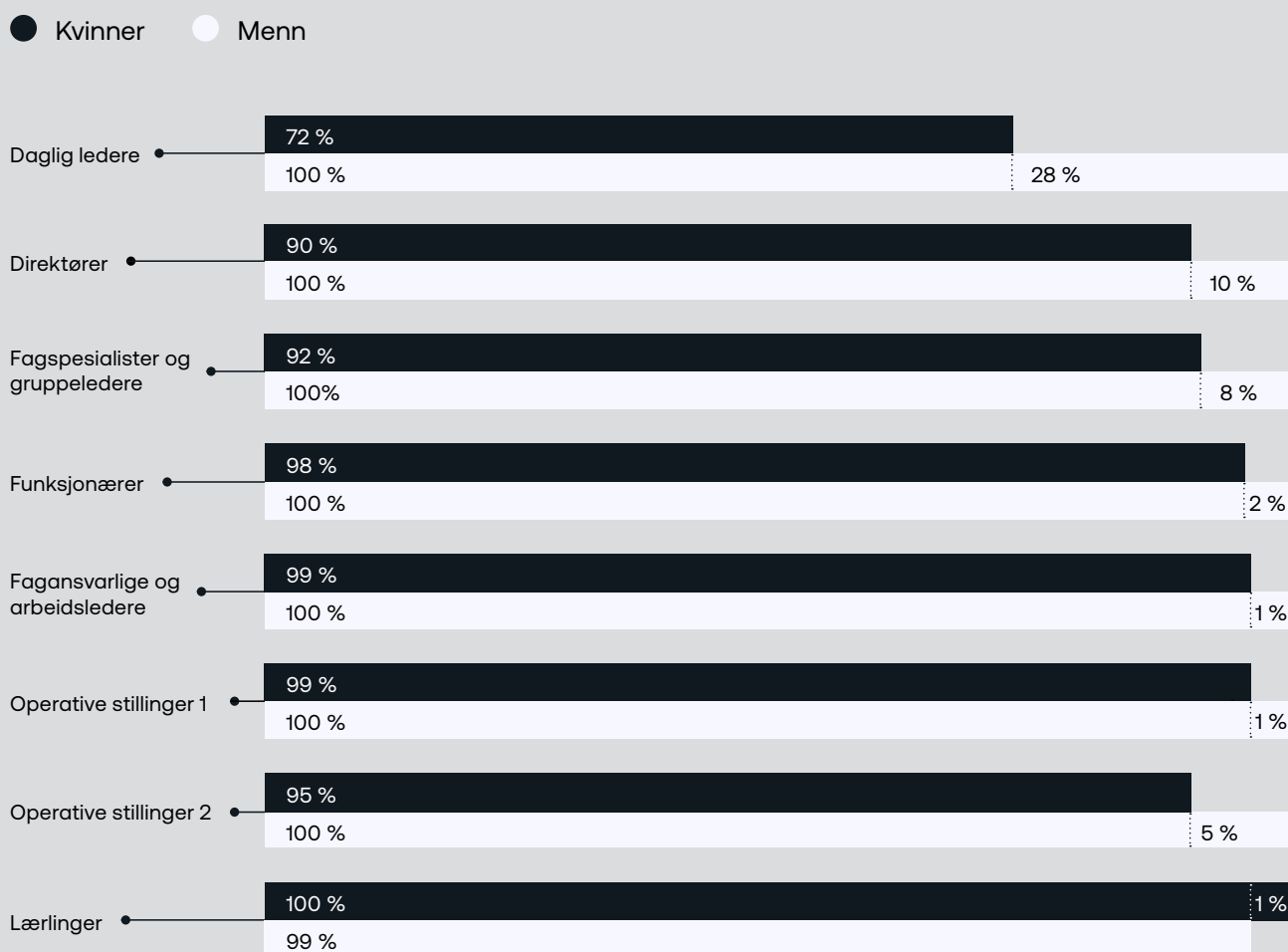
Lønn

Lønn

Eidsivas lønnspolitikk er forankret i konsernets HR policy. Eidsiva skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende i de arbeidsmarkedene vi opererer i. Lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, samt stillingens ansvars- og arbeidsområde og krav til kompetansenivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til i kompetanse, erfaring og prestasjon.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn for hele organisasjonen er på 6,3 %. De tydeligste forskjellene i lønn er på de øverste nivåene.

Verdiene vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn for å vurdere diskriminering innenfor hvert nivå. Dataene er illustrert i grafen under.

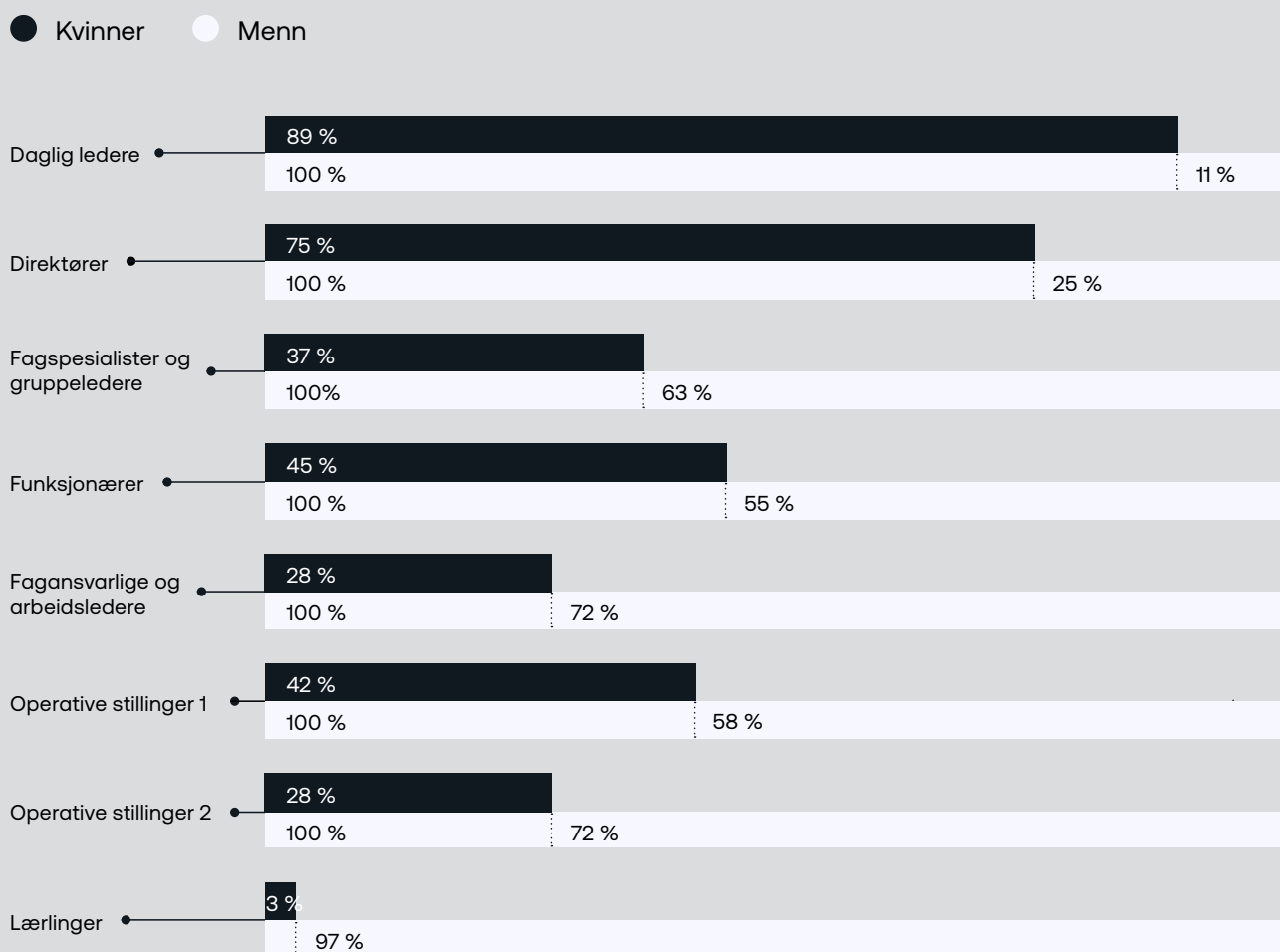


Lønn

Bonus og overtid

Oppnåelse av resultat- og bonuslønn i Eidsivakonsernet er basert på ulike kriterier i de respektive virksomhetene. Forskjellene som fremkommer i tallene her kan i svært liten grad tilskrives ulik verdsettelse av arbeid i forhold til kjønn. Overtidsbruk er mer fremtredende i de relativt mannsdominerte stillingene. De fleste lederstillinger i morselskapet og Eidsiva Bioenergi har resultatlønn på opptil 10 % av årslønn. I Elvia er det to ulike satser for resultatlønn avhengig av hvilket selskap man var tilknyttet før fusjonen. I Eidsiva Bredbånd er det en

kollektiv bonusordning med utgangspunkt i årslønn. Kvinner utfører gjennomgående vesentlig mindre overtidssarbeid enn det menn gjør, og mottar derfor i snitt bare 31 % overtidskompensasjon av det menn mottar. Dette fremkommer ikke av tabellen under, men er en årsak til forskjellene. Tallene vises som kvinners bonus- eller overtidstillegg sammenlignet med menns for å vurdere risikoen for diskriminering på hvert nivå. Dataene er illustrert i grafen under.

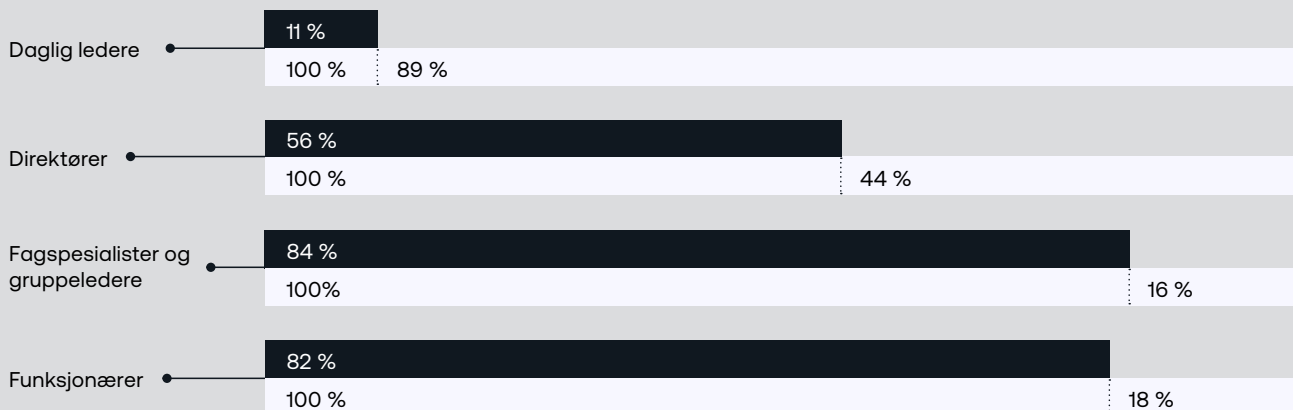


Lønn

Andre goder

Vises som kvinners goder sammenlignet med menn på hvert nivå for å kartlegge lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under. Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter. Under andre goder har vi valgt å begrense rapporteringen til goder som ikke alle har. Godene som er omfattet er individuelle pensjonsavtaler, firmabil og billånsordning. Tallene er basert på rapporterte data for ansatte pr. 31.12.2021. På nivå 1, Daglig ledere, ble en kvinne tilsatt 15.11.2021 og den korte opptjeningstiden påvirker den rapporterte forskjellen mellom kjønnene for dette nivået.

● Kvinner ● Menn





Arbeidsforhold

Oversikt over antall deltid, faste og midlertidige ansatte i Eidsiva konsernet

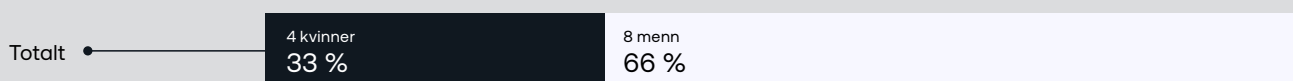
Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold i Eidsivakonsernet utgjør rundt 1 % av den totale arbeidsstokken. I Eidsiva har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Det er ca. 3,8 % av de ansatte i konsernet som har deltidsstilling, og det er ingen av disse som har ufrivillige deltid. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til

den ansattes forhold, eksempelvis delvis uførhet, delvis alderspensjon eller arbeidsmarkedstiltak. Tilretteleggingen er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen.

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



● Kvinner ● Mann

Totalt ●

19 kvinner
43 %

25 menn
57 %

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen over.

Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Turnover og rekruttering

2021 var total turnover for hele konsernet 7,65 %. Liten utskifting av arbeidsstokken påvirker utviklingstakten i kjønnsbalansen. Konsernet har ved utgangen av 2021 en kvinneandel på 21 %. Andel kvinner i konsernets ledergruppe er 29 %. Antall kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2021 var 31 %, av nytilsatte var 28 % kvinner, mens av de som sluttet var det 25 % kvinner. Et fokusområde i mangfoldsarbeidet vil være å styrke kjønnsbalansen på alle nivåer.





Foreldrepermisjon

I Eidsivakonsernet ønsker vi å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

Det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2021 blant kvinner og menn er henholdsvis 19 og 9 uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble

avviklet i kalenderåret 2021, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. I 2021 tok kvinner i Eidsiva i gjennomsnitt ut 10 uker lengre foreldrepermisjon enn det menn gjorde. Dette er sammenlignbart med tall på nasjonalt nivå. Eidsiva legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

3. Likestillingsredegjørelsen

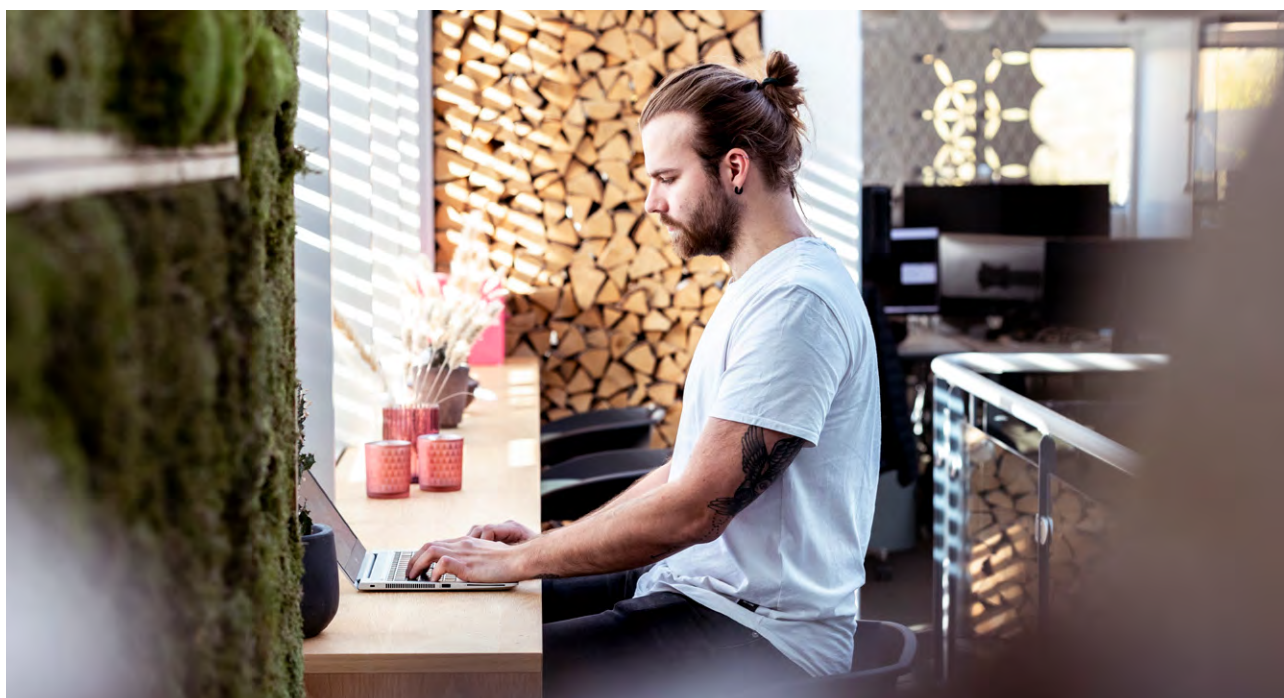
Eidsivakonsernets arbeid med likestilling

I Eidsivakonsernet jobber 1 165 ansatte fordelt på tre virksomhetsområder og ett morselskap. Vi har et felles samfunnsoppdrag; utvikle infrastruktur til det beste for samfunnet. Som landets største innen det vi gjør, har vi også et samfunnsansvar som strekker seg langt utover leveranser og tjenester. Det innebærer å bidra til bærekraftig utvikling for våre egne kunder, befolkningen i vårt område, våre eiere, samarbeidspartnere og folk flest, og mangfold er en viktig del av dette.

Eidsivakonsernet har jobbet strukturert med likestillings og mangfoldsarbeidet gjennom 2021. I konsernets policyer, regelverk og rutiner er grunnlaget godt forankret. Aktiv bruk av konsernets verdier *åpen, skikkelig og djerv*, samt prinsipper for god ledelse er

medvirkende til god etterlevelse. Bærekraft har stort fokus i konsernet og det har vært en bevisst holdning for å modne organisasjonen på likestillings og mangfoldsområdet. Alle ansatte har i 2021 blitt oppfordret til å gjennomføre digital etikkopplæring. Eidsivakonsernet markerer Pride i juni, og er tydelige på at konsernet står for likhet for alle.

Strukturelt er arbeidet med likestilling og mangfold forankret med både ledelsen og de tillitsvalgte i konsernets samarbeidsutvalg. Det videre arbeidet i henhold til den lovbestemte 4-stegsmetoden er gjennomført med tillitsvalgte og vernetjenesten i konsernets IA-forum. Her er stillingsinndeling, risikovurdering, tiltaksarbeid og vurderinger av arbeidet utført. Konsernet har benyttet rapportering og analyseverktøy aktivt for sikre samsvar med lovgivningen i dette arbeidet og for å stimulere til videre utvikling.



Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet

Mål for likestilling- og mangfoldsarbeidet i konsernet vil bli nedfelt i løpet av 2022. Rammene for likestillings- og mangfoldsarbeidet styres av konsernets strategi. Konsernet skal tilstrebe seg å speile det samfunnet vi er en del av. Det er tatt inn i konsernets målekort at virksomhetene skal gjennomføre i alt åtte målbare inkluderings- og mangfoldstiltak per år.

Diskrimineringskriterier som eksempelvis seksuell legning, religion, etnisitet osv. er ikke målbare. Kjønnsbalanse, flerkulturelt mangfold og tilrettelegging for arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse er sentrale begreper for å definere målene innenfor likestillings- og mangfoldsarbeidet, og danner utgangspunktet for følgende fokusområder:

- o Styrke mangfoldskompetansen til organisasjonen.
- o Styrke kjønnsbalansen på alle nivåer
- o Tydelig Employer Branding som et konsern som ønsker mangfold
- o Motivere flere jenter til å ta utdanning rettet mot energibransjen
- o Øke kvaliteten i rapporteringsgrunnlagene
- o Styrke konsernets mangfoldsavtrykk
- o Etablere tydeligere retningslinjer for tilrettelegging for kandidater med funksjonsnedsettelse.

Tiltakene revideres årlig, og skal være realistiske, gjennomførbare og hensiktsmessige. Vurdering av risiko for diskriminering eller andre hindringer for likestilling

Etter gjennomgangen av diskrimineringsrisikoene sammen med de tillitsvalgte i IA-forum er det en oppfatning at bevisst lønnsdiskriminering i forhold til kjønn hverken oppleves som eller kan beskrives som utfordringer av betydning i Eidsivakonsernet. Det er imidlertid likevel grunn til å vurdere om risikoer rundt tilknyttede områder som fødselspermisjon, rekruttering og generell mangel på målbare data kan ha påvirkning.

Følgende risikoer er identifisert:

- o Avvik i kjønnsbalanse i forhold til arbeidslivet ellers
- o Større lønnsgap mellom kjønnene i ledernivåer enn i organisasjonen ellers
- o Kvinner har lengre fødselspermisjoner enn menn
- o Betydelig færre kvinnelige enn mannlige søkere til utlyste stillinger
- o Mannlig dominans i flere av utdanningsretningene konsernet rekrutterer fra
- o Homogen etnisitet i dagens organisasjon

Disse risikoene er i seg selv ikke grunnlag for å hevde at det forgår diskriminering, men siden de representerer avvik eller barrierer er det viktig at risikoene er identifisert og at tiltak for å redusere eventuell diskriminering blir iverksatt.





Eidsiva.

Eidsiva.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Det er i Eidsivakonsernet sammen med de tillitsvalgte vurdert at regelverk, policyer og retningslinjer er gode og presise, og det samme gjelder etterlevelsen på dette området. Det var ingen varslingssaker knyttet til noen av diskrimineringsgrunnlagene i 2021. Det er i de uformelle og mindre synlige prosessene at risikoen kan oppstå som kan medføre at vi ikke tiltrekker oss kandidater eller gjør oss i stand til å øke mangfoldet.

Tiltak for å forhindre diskriminering og øke likestilling

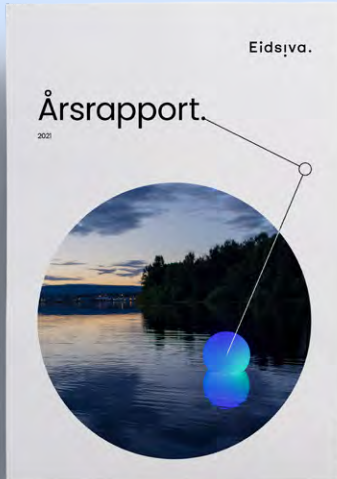
De nedenstående tiltak gjennomføres for å møte risikoene og mål beskrevet over. Det vil være ulik prioritering fra selskap til selskap i forhold til hva som er viktigst, og dette beskrives nærmere i hvert enkelt selskaps rapport.

De viktigste tiltakene framover:

- o Etablere en plan for arbeid med likestilling, mangfold og inkludering
- o Åpenhet rundt lønnskartleggingen
- o Gjennomføre kompetanseløft i forhold til likestillings-, mangfolds- og inkluderingstankegang
- o Employer Branding – styrke konsernets mangfoldsavtrykk
- o Vurdering av rekrutteringsmetodikk

Vurdering av resultatene

Resultatene av disse tiltakene vil bli vurdert i konsernets IA-Forum og legges frem for styret i ARP-rapporten for 2022.



Eidsiva.

Postboks 4100
2307 Hamar

eidsiva.no