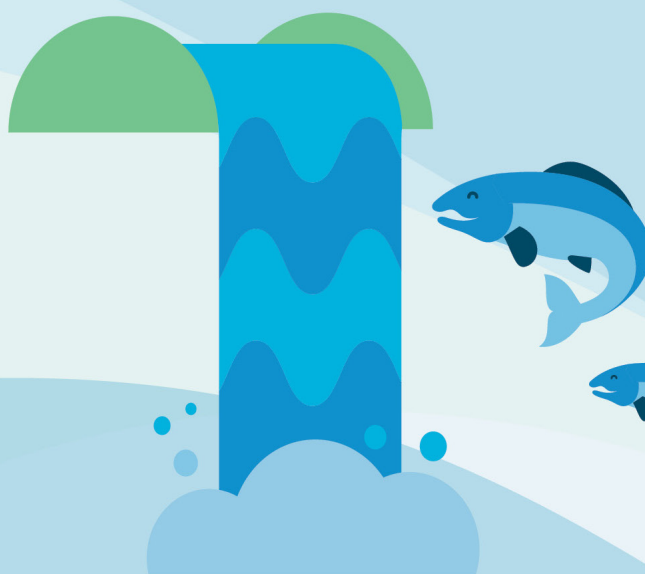
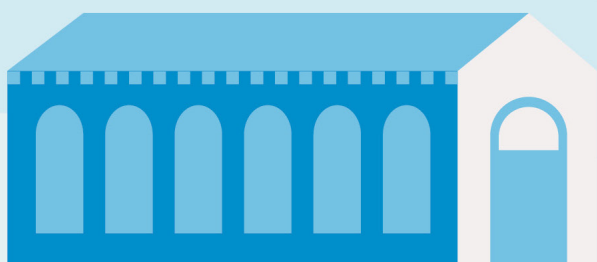


NTE Energi

Likestillingsredegjørelse



INNHOOLD

1	INTRODUKSJON	3
4	DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING	3
	Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner ..	4
	Kartlegging av ufrivillig deltid i NTE-konsernet ..	5
	Lønnskartlegging ..	6
5	DEL 2: ARBEID FOR MANGFOLD OG MOT DISKRIMINERING	8
	Likestilling og mangfold ..	8
	Samarbeid ..	8
	Varslingsordning ..	9
	Attraktiv arbeidsplass ..	13
	Sammen videre - kultur for felleskap og fremtid ..	13



Ketil Sølvberg på besøk i vindmølleparkene Kvitfjell og Raudfjell i Tromsø

NTE Energi - Likestillingsredegjørelse

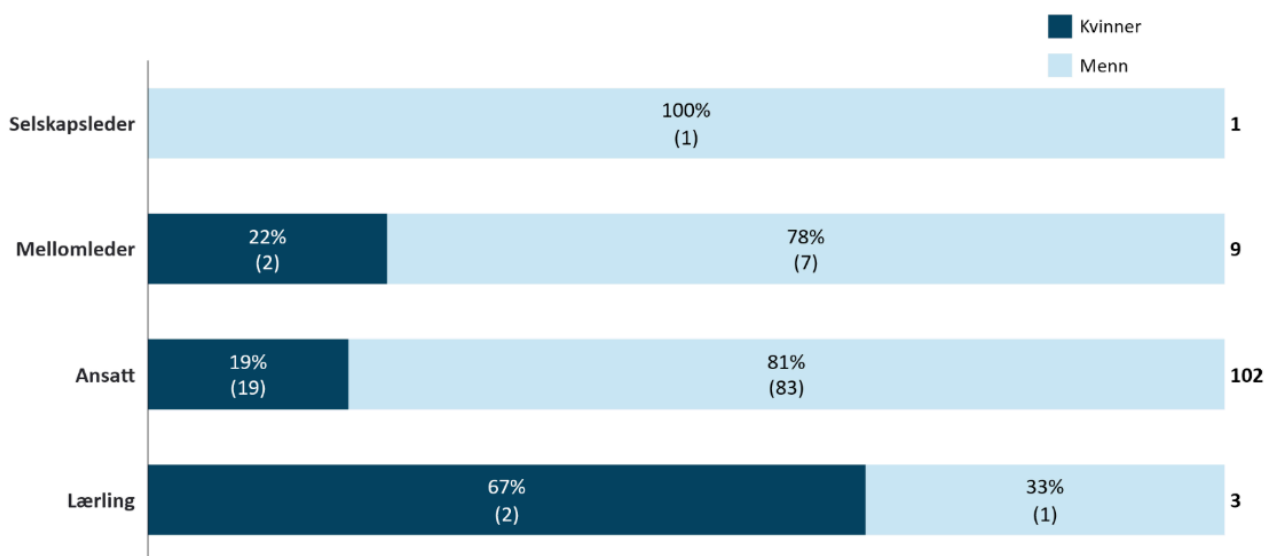
NTE Energi er pålagt å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering, og å rapportere om eget arbeid og tiltak i en likestillingsredegjørelse. En likestillingsredegjørelse skal inkludere informasjon om tilstanden på og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i virksomheten.

Rapporten består av to deler der del 1 beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i NTE Energi basert på lønnskartleggingen som utføres annethvert år. I del 2 redegjør NTE for sitt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten. Her beskrives kartlegging av risiko for diskriminering, og arbeidet som gjøres for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

Diskrimineringsgrunnlagene som dekkes er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I NTE Energi er ansatte fordelt på fire nivåer: Selskapsledere, mellomledere, ansatte og lærlinger. Ansatte er størst, etterfulgt av mellomledere.

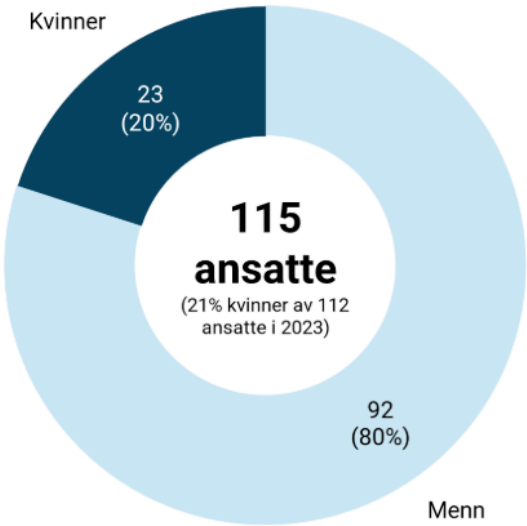


Figur 1 Kjønnsbalanse i NTE Energi fordelt etter ansattennivå per 31.12.2024

Figur 2 viser kjønnsbalanse i NTE Energi for 2024, sammenlignet med foregående år. Prosentvis utgjør kvinner størst andel i stillingskategorien «Lærling» med 67 % og 22% i stillingskategorien «Mellomleder».

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner mm.

I 2024 hadde NTE Energi seks midlertidige ansatte og seks deltidsansatte.



Figur 2 Kjønnsbalanse i NTE Energi pr. 31.12.2024

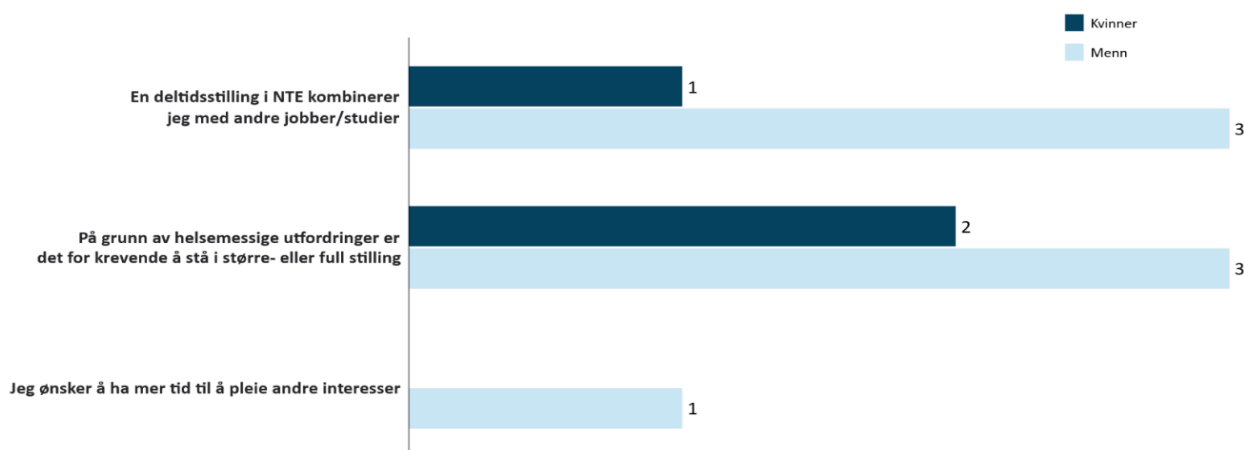
Tabell 1 Midlertidige ansatte og faktisk deltid i NTE Energi for 2024 og 2023

Midlertidig ansatte				Faktisk deltid			
Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte				Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte			
2024		2023		2024		2023	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2 /1,7%	4/3,5%	5 /4,46%	4 /3,57%	3/2,6%	3 / 2,6%	3/2,6%	4/3,57%

Kartlegging av ufrivillig deltid i NTE-konsernet

I forbindelse med denne rapporten ble det gjennomført en anonym undersøkelse blant alle deltidsansatte i 2024, og som fremdeles var ansatt i NTE-konsernet 01.02.2025. Dette omfattet 31 ansatte; 10 kvinner og 21 menn.

Tre kvinner og sju menn besvarte undersøkelsen, samt at en av de forespurte svarte at han fra 2025 hadde fått 100 % ansettelse i konsernet.



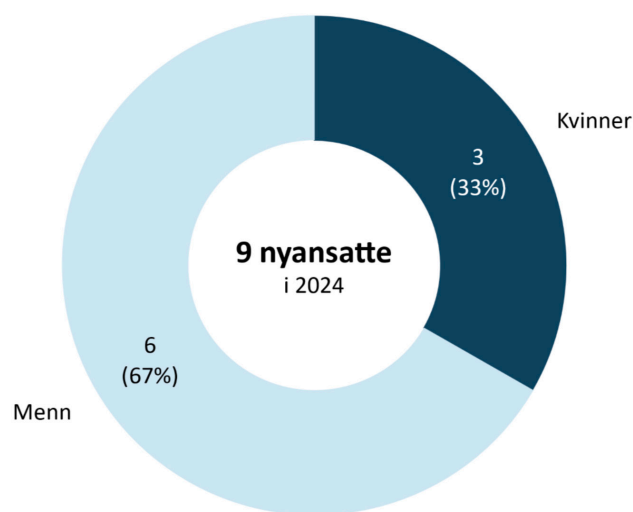
Figur 3 Årsaker til deltidsarbeid

Kartleggingen viste at åtte av ti respondenter ønsker å beholde stillingsandelen de hadde i 2024, med begrunnelser som helse, kombinasjon med studier eller annen jobb, eller tid til egne interesser. Blant disse er det tre kvinner og fem menn med deltidsstilling som ønsker å beholde dagens stillingsandel. I tillegg oppgir to menn at de ønsker og er tilgjengelige for mer arbeid. Ingen kvinner uttrykte ønske om økt stillingsandel.

Svakheter med undersøkelsen er at det er få respondenter (10/31 mulige) og at den ble gjort på konsernnivå, og ikke fordelt på selskap.

Vi ansatte 9 nye i 2024, hvor 33% var kvinner. Selskapet hadde en turnover på 8 ansatte i 2024 og NTE-konsernet hadde totalt 41 ansatte som sluttet, mot 74 i 2023.

Ansettelses og turnover



Figur 4 Oversikt over nyansatte i NTE Energi i 2024.

Lønnskartlegging

I NTE opererer vi med fem stillingskategorier basert på lederansvar i selskapet. Nivå 1 er selskapsleder i NTE Energi. Nivå 2 består av toppledere. Nivå 3 er mellomledere og utgjør blant annet prosjektledere, avdelingsledere og teamledere.

NTE Energi har en kvinnelig mellomleder som også

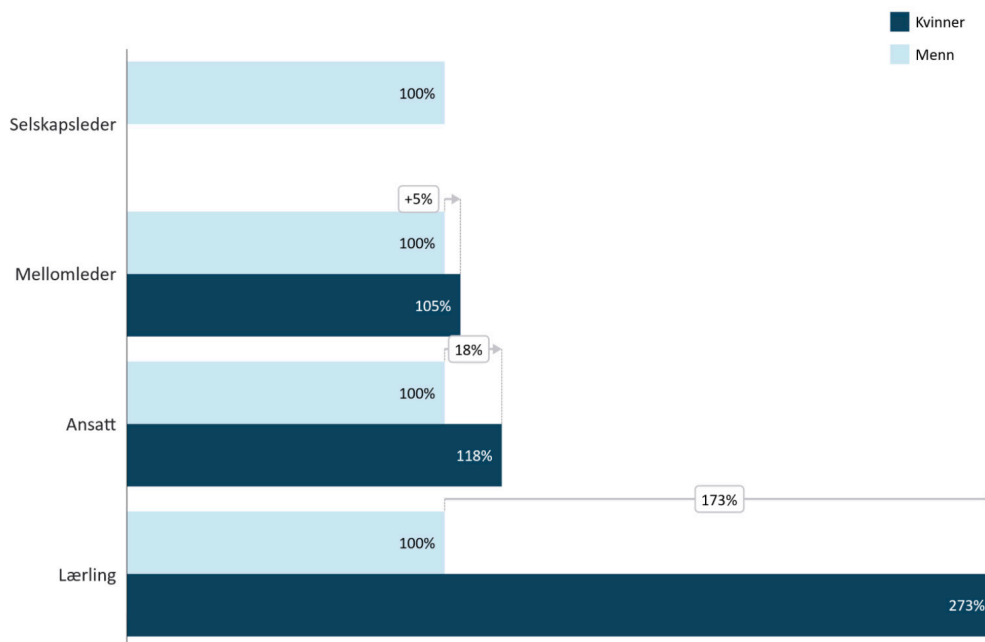
har ansvar på toppledernivå. I denne analysen er hun inkludert i kategorien mellomledere, mens hun regnes som toppleder i konsernets rapport. For mer informasjon om dette, se likestillingsredgjørelsen for konsernet. Dette kan forklare den høyere lønnen til kvinnelige mellomledere i Tabell 2. Nivå 4 er ansatte uten personalansvar, og Nivå 5 er siste stillingskategori som er lærlinger.

Tabell 2 Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå i NTE Energi

Nivå	Stillingstittel	Andel kvinner (%)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fast-lønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturallytelser (%)
	Total	20	111	98	0	193	246	97
1	Selskapsleder	0	0	0	N/A	N/A	N/A	0 %
2	Toppleder	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
3	Mellomleder	22	105	109	0	N/A	0	120
4	Ansatt	19	118	101	0	211	277	96
5	Lærning	67	273	268	N/A	N/A	N/A	100



Nina Arnesen og Ranja Vassli



Figur 5 Lønnsforskjeller på ulike nivå i NTE Energi

Ovenfor er en oversikt over lønnskartleggingen i NTE Energi.

NTE Energi er et selskap med mange stillinger med spesialiserte kompetansekrav på masternivå. Og vi ser at det blant de ansatte (Nivå 4) omtrent ikke er forskjeller mellom kjønn. På Nivå 5 kan den prosentvise forskjellen mellom kvinner og menn skyldes at noen lærlinger innen energioperatørfaget er voksenlærlinger uten

ungdomsrett som avlønnes som hjelpearbeidere.

Andre lærlinger er ordinære lærlinger som kommer rett fra videregående opplæring og får ordinær lærlinglønn.

At lærlingene er på ulike år i utdanningsløpet kan også være en medvirkende faktor. Lærlingene starter

DEL 2: ARBEID FOR MANGFOLD OG MOT DISKRIMINERING

Likestilling og mangfold

I NTE er likestilling og økt mangfold et viktig område og en forutsetning for å nå våre mål. Mangfold er essensielt for å kunne forstå behovene hos våre kunder og i samfunnet, og vi anser det som et konkurransefortrinn og en forutsetning for å være en attraktiv arbeidsgiver. Arbeidet med mangfold og likestilling er derfor integrert både i NTEs konsernstrategi og i den daglige driften.

Likestilling handler ikke bare om kjønns mangfold. Like viktig er det å sikre at alle ansatte har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. For NTE er respekt for enkeltmennesket og arbeid for et godt arbeidsmiljø forankret i vårt arbeid for mangfold og mot diskriminering. Derfor aksepterer vi heller ingen form for diskriminering av egne ansatte eller tilknyttede parter. Verdien av mangfold som konkurransefortrinn skal bidra til at NTE når sine konsernmål.

I vårt lederutviklingsprogram LederLøft har mangfold og inkludering vært et sentralt tema. I den forbindelse ble det gjennomført flere tiltak for å øke kompetansen i konsernet på feltet. Siden 2023 har ca. 80 ledere vært gjennom e-læringskurset "Verdien av mangfold", levert av Seema Universe. (25 ledere av 80 gjennomførte dette i 2024).

Kurset er en kortversjon av sertifiseringsprogrammet Seema tilbyr innen mangfoldsledelse, og omfatter teori, refleksjonsøvelser og praktiske oppgaver. I tillegg har alle ledere i programmet fått refleksjonsoppgaver i temaet, som de har diskutert i sine respektive læringsgrupper. Lederne skal kunne benytte seg av verktøyene fra kurset i praksis, i arbeidshverdagen sin.

Det ble også gitt tilgang til å gjennomføre e-læringskurset til ansatte som ønsket dette. Totalt ble det kjøpt inn 100 lisenser.

Gjennom LederLøft har 80 ledere vært gjennom seks samlinger, og mangfold har vært en del av programmet på alle samlinger. Lederutviklingsprogrammet fortsetter også i 2025. Lederne har vært gjennom HMS-arbeid, endringsledelse, strategi og medarbeiderundersøkelsen.

Effekten av disse tiltakene måles i 2025 gjennom en ny runde av Kulturstyrk, der mangfold for første gang er et eget tema.

NTE er medlem av flere nettverk hvor arbeidet med mangfold ble presentert i løpet av 2024. NTE-ansatte holdt presentasjoner om mangfoldsledelse i Kvinnenettverket Fredrikke Marie, som er en del av Steinkjer Næringsforening; i HR Norge og i AKAN kompetansesenter i løpet av 2024.

Samarbeid

Likestilling og mangfold er ikke noe NTE oppnår uten å få søke samarbeid og diskusjonsarenaer med andre parter. Høsten 2020 startet vi derfor en egen prosess for organisasjonsutvikling, Kulturstyrk, for å sette i gang tiltak for å styrke kulturen i NTE. I forbindelse med Kulturstyrk ble det etablert det vi kalte et ambassadørkorps. Dette var ansatte som på tvers av selskaper, i ulike stillinger og posisjoner som hadde ett felles mål; De skulle jobbe sammen for å gjøre NTE til en trygg, inkluderende og attraktiv arbeidsplass.

Ambassadørene samarbeidet også tett med AMU og HMS-forum, og var sammen med konsernledelsen og kommunikasjonsavdelingen viktige samarbeidspartnere med HR og Bærekraft for å nå målene for mangfold og likestilling. De bidro også til å drive prosessen med Kulturstyrk ut i konsernet. Revisjonsutvalget er også et viktig kontrollorgan og rådgiver i denne prosessen. Fra 2025 har HMS-forum tatt over ambassadørenes rolle.

Varslingsordning

Varslingskanalen anser vi som et viktig verktøy for å oppnå en trygg og åpen arbeidsplass. I 2021 reviderte vi våre varslingsrutiner i henhold til eksisterende regelverk og fremtidige lovkrav som er varslet fra EU. For å skape en kultur der det er lav terskel for å si ifra og bry seg, utviklet vi i 2022 en ny prosedyre for varsling. Den nye prosedyren skal bygge en trygg og inkluderende kultur som tar vare på menneskene i egen organisasjon. Varslingsrutinen er en steg-for-steg-prosedyre som er kommunisert i hele organisasjonen og i tillegg beskrevet i HMS-håndboken.

I NTE er det uttalt at ansatte har plikt til å varsle dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. I den prosedyren åpner vi for at eksterne kan levere varsler om kritikkverdige forhold, noe som er i tråd med fremtidig EU-regelverk, men som også understreker vår verdi om å være en åpen arbeidsplass. NTEs varslingsprosedyre sikrer at varsling ikke har negative konsekvenser for den som varsler. De rapporterte sakene vurderes på grunnlag av sakens karakter og alvorlighetsgrad, og følges opp i samsvar med konsernets etablerte prosedyre av et varslingsutvalg.

Tabell 3 er redegjørelsen for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2024, inkludert tiltak og handlingsplan.

Tabell 3 Tiltak gjennomført i 2024 for å oppfylle aktivitetsplikten.

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
1.0 Rekruttering	Definisjonsmakt på ledelsesnivå som utelukker søkere før rekrutteringsprosessen har startet/ Ansettelser uten at rekrutteringsprosess gjennomføres.	• Forankre NTEs retningslinjer for rekruttering i konsernledelsen opp mot stadig økende autonomi blant selskapene i NTE. • Registrere avvik når ansettelser gjennomføres uten rekrutteringsprosess i forkant. • Øke bevissthet og kunnskap på mangfold gjennom lederkurset Lederløft. • Sette fokus på dette i jobbanalysen i forkant av utlysning, og utfordre både på kompetanse og egenskaper.	Ansvar: HR Status: Det meste er implementert. Evaluerings av tiltak: HRs erfaring er at mangfold er et tema blant ledere i en større andel av rekrutteringer.
	NTE når ikke sitt mål om å være en mangfoldsmoden arbeidsplass (Mål om en gjennomsnittlig skår på 4 av 5 på medarbeiderundersøkelsen)	• Holde avdelingsvise kurs der det brukes teknikker og verktøy for å skape psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet. • Fokus på den ansattes kompetanseutvikling i medarbeidersamtalen. • Gjennomføring av årlig medarbeiderundersøkelse.	Ansvar: HR og avdelingsledere Status: Gjennomføres Evaluerings av tiltak: Det har ikke blitt gjennomført målinger på denne risikoen i 2024, men tiltakene gjennomføres kontinuerlig og blir målt i medarbeiderundersøkelsen i 2025

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsdiskriminering	• Sikre at lønssamtale blir gjennomført • Føre lønnsstatistikk for innsikt på tvers av konsernet • Inkludere ansatte i permisjon i lønssamtaler. • Etablere lønnspolitikk som definerer NTEs forhold til likelønn og like muligheter	Ansvar: HR Status: Startet Evaluering av tiltak: HR oppfordrer hvert år alle ledere om å gjennomføre lønssamtaler med sine ansatte. Dette tiltaket blir gjennomført for de fleste ansatte. HR har utarbeidet en lønnspolitikk som skal godkjennes av konserndelen. I prinsippet er det individuell lønnsfastsettelse på bakgrunn av gitte kriterier.
	Arbeidsulykker og slitasje på ansatte som jobber i farlige omgivelser og under krevende forhold	• HMS-håndbok • Oppfølging av avvik og forbedringer i Synergi • Rutiner for granskning av uønskede hendelser • Varslingskanal for uønskede hendelser • HMS-forum for koordinering og utvikling av HMS-arbeid • HMS-opplæring for ledere og ansatte • Utvidet helseforsikring • AMU i alle selskap i konsernet • HMS-tema som det settes fokus på månedlig eller kvartalsmessig • Årlig aktivitetsplan for HMS i alle selskap i konsernet • HMS som del av medarbeiderundersøkelsen	Ansvar: Linjeledelse Status: Startet Evaluering av tiltak: Ikke tilfreds med nåværende nivå, så det jobbes langsiktig med å heve modenhetsnivået fra et reaktivt til et proaktivt nivå innen HMS

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Utilstrekkelig kompetanse som medfører at NTE ikke når strategiske vekstmål	•Tett-på – samtalen for kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov •Kartlegging av intern kompetanse •Høyere grad av intern kompetanseutveksling	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Startet Evaluerings av tiltak: Kartlegging av intern kompetanse er gjennomført i store deler av konsernet
	Skjev kjønnsbalanse på forfremmelse og utvikling	•Tett-på – samtalen for likestilt oppfølging av utviklingsmuligheter og forfremmelse •Oppfordre ansatte til å søke på interne stillinger •Lederutviklingsprogrammet Lederløft for å øke bevissthet og kunnskap om ARP	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres kontinuerlig Evaluerings av tiltak: Tiltakene her er et kontinuerlig arbeid som vi kanskje ikke har sett effekten av ennå.
4.0 Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og fritid	Arbeidsbelastning utover vanlig arbeidstid	•Individuell tilrettelegging og oppfølging for å sikre riktig arbeidsbelastning for den enkelte ansatte •Har retningslinjer for fleksibel arbeidstid og overtid •Et godt partssamarbeid med tillitsvalgte, der det søkes om utvidet overtid der det er nødvendig •Overtid overvåkes og brudd på arbeidsmiljøloven rapporteres internt •Tilrettelegging for fleksibel arbeidstid etter omsorgsbehov og behov for tilpasning	Ansvar: Linjeleder Status: Delvis startet Evaluerings av tiltak: Vi har god kontroll på de ansattes arbeidsbelastning, der ansatte som jobber mye, også blir bedt om å redusere arbeidstiden i perioder der de rapporterer høyt timeantall

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
	Økt arbeidsbelastning på ansatte som følge av sykefravær hos andre ansatte	•Omfordeling av arbeidsoppgaver i en gitt periode •Analysere sykefraværstatistikk som forebyggende tiltak •Fagstøtte (HR) inn i saker med langtidssykefravær •Sette inn vikarer for å redusere arbeidsbelastningen •Tilpasse arbeidsbelastning til faktisk kapasitet	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres Evaluerings av tiltak: Dette er tiltak som personalledere er ansvarlig for å gjennomføre. HR støtter der det er meldt behov.
5.0 Arbeidsmiljø, trakassering	Subkulturer som har ulike sjargonger og som negativt påvirker opplevelsen av inkludering og åpenhet	•Kulturstyrk- resultater tas opp i avdelingsmøter, tiltak iverksettes og følges opp kontinuerlig • I større grad bruke etablerte arena (driftsmøter, avdelingsmøter etc.) for å fange opp utfordringer knyttet til subkulturer •«Bry deg» som eget HMS-tema	Ansvar: Linjeleder, konsernledelse og HR Status: Gjennomføres årlig Evaluerings av tiltak: Kulturstyrk - og pulsmålinger gjøres årlig. Effekten av tiltakene måles her. Ny runde vår 2025.
	Mobbing og trakassering	•Retningslinjer som skal hindre tilfeller av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold •Varslingsprosedyre som gir en lavere terskel for varsling •Hyppig kommunikasjon av varslingsrutine i ulike kanaler og arenaer samt åpenhet og kommunikasjon om hva som ligger i trakassering og seksuell trakassering •Lederutviklingsprogrammet Lederløft for å heve kompetanse og kunnskap om mobbing og trakassering	Ansvar: HMS-leder Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Varslingsrutiner ligger godt tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Basert på antall varsel i konsernet, kan det hende at det må tilrettelegges opplæring for at flere skal benytte seg av muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold

Attraktiv arbeidsplass

NTE har en lang og stolt historie som en av Trøndelags mest attraktive arbeidsplasser – en arv vi er bevisste på å forvalte godt også i tiden fremover. Samtidig erkjenner vi behovet for å styrke arbeidet med å videreutvikle NTE som en attraktiv og bærekraftig arbeidsplass, der alle opplever trygghet, verdi og inkludering. I dette arbeidet er Kulturstyrk et sentralt verktøy for å måle, følge opp og iverksette tiltak som kan videreutvikle organisasjonskulturen vår. Prosessen i seg selv er avgjørende: gjennom systematisk arbeid og åpen dialog avdekker vi både de kulturelle styrkene vi skal bygge videre på, og områdene hvor vi har potensial for forbedring – alt med mål om å skape en enda sterkere og mer samlende NTE-kultur.

I 2024 gjennomførte vi en PULS-undersøkelse i organisasjonen – en temperaturmåling for å vurdere status i utviklingsarbeidet og følge opp funnene fra kulturstyrkundørsøkelsen i 2023. Med en svarprosent på hele 83 %, tilsvarende 484 ansatte, viser undersøkelsen at medarbeiderne i NTE ønsker å bidra aktivt til å utvikle egen arbeidsplass. Resultatene bekrefter at et sterkt fellesskap og et godt arbeidsmiljø er av stor betydning for våre ansatte. Majoriteten uttrykker stolthet over å jobbe i NTE, og opplever både mening i

arbeidsoppgavene, rom for egenutvikling og en åpen

kultur. Samtidig peker undersøkelsen på områder med forbedringspotensial. Dette understreker viktigheten av Kulturstyrk som et verktøy for å identifisere behov og iverksette målrettede tiltak i tråd med vår ønskede utvikling.

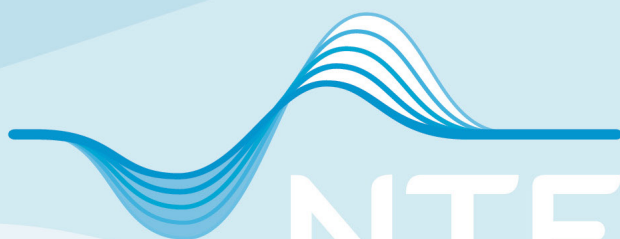
Sammen videre – kultur for fellesskap og fremtid

Gjennom 2024 har vi sett hvordan planer og ambisjoner fra foregående år er blitt konkretisert og satt ut i livet. Utrullingen av Lederløft, revisjonen av personal- og lederhåndboken, og utvidelsen av Kulturstyrk har bidratt til å styrke forståelsen for mangfold, inkludering og organisasjonskultur i hele NTE. Med en svarprosent på 83 % i PULS-undersøkelsen ser vi tydelig at våre ansatte ønsker å bidra til utviklingen av egen arbeidsplass. Resultatene viser stolthet, fellesskap og mening – men også områder med forbedringspotensial.

I 2025 fortsetter vi dette arbeidet med mål om å skape en enda mer helhetlig og bærekraftig organisasjon, der alle opplever trygghet, verdi og utvikling. Gjennom systematisk arbeid og åpen dialog bygger vi videre på det vi har oppnådd, og tar nye steg mot målet: Å gjøre NTE til Midt-Norges mest attraktive arbeidsplass.



Lar Magnus Brækken utenfor Meråker kraftverk



NTE