

## Vedlegg 1

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for likestilling og diskriminering

### Innledning

Selv om selskapene ikke har redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven, har det for 2025 blitt gjennomført en kartlegging av lønn og ufrivillig deltid fordelt på kjønn.

Ringerikskraft konsernet består av ett morselskap, og to datterselskap innen vannkraft og varme. Kraftbransjen har historisk vært og er preget av å være mannsdominert, der de som tar fagbrev innen bransjen også er et sterkt flertall av menn. Konsernet skal gi like muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, og jobber med livsfasepolitikk som skal gjøre konsernets arbeidsplasser attraktive uavhengig av kjønn og i alle livsfaser. Stillingsutlysninger gjøres med kjønnsnøytralt og inkluderende språk, og rekrutteringsprosesser følger lovens og virksomhetens retningslinjer for bruk av spørsmål.

### Kartlegging av kjønnsbalanse ved utgangen av året 2025

<b>Ringerikskraft AS</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>
Kjønnsbalanse (antall)	8	12
Midlertidig ansatte	-	-
Deltidsstillinger	-	-
Ufrivillig deltid	-	-
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	-	-

<b>Ringerikskraft Produksjon AS</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>
Kjønnsbalanse (antall)	11	2
Midlertidig ansatte (inkl. lærling)	-	1
Deltidsstillinger	-	-
Ufrivillig deltid	-	-
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	19	-

Nære AS	Menn	Kvinner
Kjønnsbalanse (antall)	1	-
Midlertidig ansatte (inkl. lærling)	-	-
Deltidsstillinger	-	-
Ufrivillig deltid	-	-
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	-	-

I konsernet er kjønnsfordelingen 59 % menn og 41 % kvinner. Kjønnsbalansen bærer preg av at det er flere menn enn kvinner som velger utdanning, og starter i yrker innenfor vår kjernevirksomhet. Gjennom året har vi hatt en kvinnelig lærling i kraftverket. Administrative stillinger har en høyere andel kvinner.

Ved utgangen av året er det 1 midlertidig ansatt, som er lærling.

Uttak av foreldrepermisjon følger norsk lovgivning der kvinner og menn kan avtale hvordan de velger å dele felles andel av permisjonen.

På grunn av få ansatte innen sammenlignbare stillingskategorier publiseres ikke detaljerte lønnstall av hensyn til personvern. Kartleggingen har ikke avdekket usaklige lønnsforskjeller.

- Ansatte i Ringerikskraft-konsernet er omfattet av kollektiv tariffavtale, og særavtaler som har like betingelser for menn og kvinner. Lønnsfastsettelse gjøres basert på vurdering av flere faktorer som type stilling, erfaring, kompetanse, utdanning, innsats og ansvar
- Det er ikke bruk av bonus
- Betingelsene på uregelmessige tillegg, overtid og naturalytelser er like for kvinner og menn. Noen uregelmessige tillegg og naturalytelser følger betingelser for ulike stillingstyper og behov, som f.eks. de som inngår i vaktordninger
- Lærlinger er med i kartleggingen. Lærlingers lønn følger bestemmelsene i tariffavtalen og avlønnes iht. bestemmelsene om lærlingesatser for nyutdannede fagarbeidere innen sitt fag.

