



ÅRSREGNSKAPET FOR REGNSKAPSÅRET 2024 - GENERELL INFORMASJON

Enheten

Organisasjonsnummer:	983 480 535
Organisasjonsform:	Aksjeselskap
Foretaksnavn:	AF ENERGI AS
Forretningsadresse:	Innspurten 15 0663 OSLO

Regnskapsår

Årsregnskapets periode:	01.01.2024 - 31.12.2024
-------------------------	-------------------------

Konsern

Morselskap i konsern:	Ja
Konsernregnskap lagt ved:	Nei

Regnskapsregler

Regler for små foretak benyttet:	Nei
Benyttet ved utarbeidelsen av årsregnskapet til selskapet:	Regnskapslovens alminnelige regler

Årsregnskapet fastsatt av kompetent organ

Bekreftet av representant for selskapet:	Jan-Fredrik Nilsen
Dato for fastsettelse av årsregnskapet:	16.06.2025

Grunnlag for avgivelse

År 2024: Årsregnskapet er elektronisk innlevert
År 2023: Tall er hentet fra elektronisk innlevert årsregnskap fra 2024

Det er ikke krav til at årsregnskapet m.v. som sendes til Regnskapsregisteret er undertegnet. Kontrollen på at dette er utført ligger hos revisor/enhetens øverste organ. Sikkerheten ivaretas ved at innsender har rolle/rettighet for innsending av årsregnskapet via Altinn, og ved at det bekreftes at årsregnskapet er fastsatt av kompetent organ.

Brønnøysundregistrene, 24.07.2025



Resultatregnskap

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
RESULTATREGNSKAP			
Inntekter			
Salgsinntekt	2,11	671 990 209	607 017 405
Sum inntekter		671 990 209	607 017 405
Kostnader			
Varekostnad	11	381 090 442	347 386 781
Lønnskostnad	3	173 466 044	156 864 872
Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	131 116	649 688
Annen driftskostnad	3	68 880 218	60 885 741
Sum kostnader		623 567 820	565 787 082
Driftsresultat		48 422 389	41 230 323
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt		5 117 993	3 590 502
Annen finansinntekt		-2 243 159	7 654 608
Sum finansinntekter		2 874 834	11 245 110
Annen rentekostnad		7 570	23 601
Annen finanskostnad		247 027	630 146
Sum finanskostnader		254 597	653 747
Netto finans		2 620 237	10 591 363
Resultat før skattekostnad		51 042 626	51 821 686
Skattekostnad	7	11 705 185	11 990 894
Årsresultat		39 337 441	39 830 792
Overføringer og disponeringer			
Ordinært utbytte	9	40 000 000	
Avgitt konsernbidrag	9	10 970 612	15 152 970
Overføringer til/fra annen egenkapital	9	-11 633 169	24 667 822
Sum overføringer og disponeringer		39 337 443	39 820 792



Balanse

Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Konsesjoner, patenter, lisenser, varemerker og lignende rettigheter	4	281 582	0
Sum immaterielle eiendeler		281 582	0
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	5	113 231	225 929
Sum varige driftsmidler		113 231	225 929
Finansielle anleggsmidler			
Investering i datterselskap	10	4 591 620	4 591 620
Investeringer i tilknyttet selskap	10	45 000	45 000
Sum finansielle anleggsmidler		4 636 620	4 636 620
Sum anleggsmidler		5 031 433	4 862 549
Omløpsmidler			
Varer			
Fordringer			
Kundefordringer	6,11	118 570 491	144 887 768
Andre fordringer		3 139 410	1 952 759
Konsernfordringer	6	150 759 859	125 356 631
Sum fordringer		272 469 760	272 197 158
Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd, kontanter og lignende		11 849	14 691
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		11 849	14 691
Sum omløpsmidler		272 481 609	272 211 849
SUM EIENDELER		277 513 042	277 074 398



Balanse

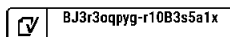
Beløp i: NOK	Note	2024	2023
BALANSE - EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	8	100 000	100 000
Overkurs	9	882 651	882 651
Annen innskutt egenkapital	9	30 113 567	26 900 305
Sum innskutt egenkapital		31 096 218	27 882 956
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	9	27 037 403	38 670 572
Sum opptjent egenkapital		27 037 403	38 670 572
Sum egenkapital		58 133 621	66 553 528
Gjeld			
Langsiktig gjeld			
Utsatt skatt	7	13 034 394	4 423 484
Sum avsetninger for forpliktelser		13 034 394	4 423 484
Annen langsiktig gjeld			
Sum langsiktig gjeld		13 034 394	4 423 484
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	6	119 848 605	116 305 376
Betalbar skatt	7	0	0
Skyldige offentlige avgifter		19 243 173	32 373 055
Utbytte	6	40 000 000	0
Kortsiktig konserngjeld	6	14 064 887	45 067 910
Annen kortsiktig gjeld		13 188 362	12 351 043
Sum kortsiktig gjeld		206 345 027	206 097 384
Sum gjeld		219 379 421	210 520 868
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		277 513 042	277 074 396



Årsregnskap

AF Energi AS

2024





AF Energi AS

Årsberetning 2024

Virksomhetens art og hvor den drives

AF Energi AS driver med rådgivning og gjennomføring av energirelaterte prosjekter. Selskapet har kunder i hele landet. AF Energi AS er et heleid datterselskap av AF Energi og Miljø AS. Selskapet har sitt hovedkontor på Helsfyr i Oslo.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapslovens § 3-3 bekreftes det at forutsetningen om fortsatt drift er lagt til grunn ved utarbeidelsen av regnskapet. Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde over utviklingen og resultatet av selskapets virksomhet og dets stilling.

Fremtidig utvikling

Foretakets styre vurderer det fremtidige inntjeningspotensialet som godt. Markedet oppleves som stabilt og selskapet har en forventning om å befeste sin posisjon de kommende årene. Det presiseres at det normalt er betydelig usikkerhet knyttet til vurderinger av fremtidige forhold. Ordreservens pr. 31.12.24 utgjør MNOK 586.

Styreansvarsforsikring

AF Gruppen har en styreansvarsforsikring i Zurich Insurance Plc som omfatter styremedlemmer i AF Gruppen ASA og styremedlemmer i datterselskapene, det vil si alle selskap som er direkte og indirekte kontrollert av AF Gruppen ASA.

Redegjørelse for årsregnskapet

Omsetningen i AF Energi AS var MNOK 671 i 2024 mot MNOK 607 i 2023. Dette er noe over forventning. Årsresultatet før skatt var MNOK 51 i 2024 mot MNOK 51,8 i 2023. Den største delen av selskapets prosjekter vurderes etter fullføringsgrad og resultatuttakene er basert på sluttestimater. Det vil alltid foreligge en risiko for at sluttestimaterne kan bli endret, men styret mener resultatene reflekterer beste estimat.

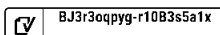
Samlet kontantstrøm fra driften i selskapet var på MNOK 70,8 mens driftsresultatet for selskapet utgjorde MNOK 48,4. Foretakets netto innestående i konsernkontoordningen utgjør MNOK 151 ved utgangen av året.

Opplysninger om finansiell risiko

Selskapets kundemasse er bredt og variert sammensatt og det er etter styrets oppfatning ikke likviditetsrisiko eller kredittrisiko av vesentlig betydning for selskapet. Det er heller ikke betydelig markedsrisiko for selskapet utover hva som er normalt for bransjen. Etter styrets oppfatning foreligger det ikke finansiell risiko som er av betydning for å bedømme eiendeler, gjeld, finansiell stilling og resultat. Selskapets strategi er at selskapet ikke i vesentlig grad skal eksponeres for slik risiko.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet anses som godt. Sykefraværet siste år utgjorde 3,9 % av total arbeidstid i året. Det er noe over fjoråret (2,6 %). Det var én fraværsskade i 2024.





Ytre miljø

Virksomhetens bransje medfører verken forurensning eller utslipp som kan være til skade for det ytre miljø.

Likestilling

Selskapet har totalt 195 arbeidstakere, fordelt på 32 kvinner og 163 menn. Styret består av to menn og en kvinne. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Ledelsen jobber aktivt med å rekruttere kvinner til utlyste stillinger, slik at likestillingen over tid skal jevne seg ut med hensyn til antall kvinnelige ansatte. Det vises for øvrig til egen redegjørelse om likestilling.

Diskriminering

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Bedriften arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Selskapet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Som et ledd i arbeidet med tilrettelegging av fysiske forhold arbeider de ansatte i åpent landskap med god fremkommelighet.

Åpenhet

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. AF Energi AS er pliktig til å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger innen 30. juni hvert år. AF Gruppen rapporterer for samtlige konsernselskaper i en separat redegjørelse som publiseres på www.afgruppen.no/apenhetsloven/. Informasjonsforespørsler knyttet til AF Gruppens arbeid med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger kan rettes til apenhetsloven@afgruppen.no.

Disponering av årsresultatet

Selskapets utbyttepolitikk er i henhold til konsernets retningslinjer.

Styret foreslår at overskuddet på kr 39.337.443 disponeres på følgende måte:

Overført fra annen egenkapital	11.633.169
Avgitt konsernbidrag etter skatt	10.970.612
Avgitt utbytte	40.000.000

Oslo, 2. april 2025

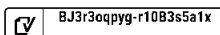
I styret for AF Energi AS

Eirik Wraal
Styrets leder

Amund Tøftum
Styremedlem

Anny Øen
Styremedlem

Ole Kristoffer Abrahamsen
Daglig leder

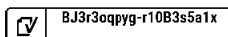




AF Energi AS Resultatregnskap 01.01-31.12

Tall er i NOK

NOTE	DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	2024	2023
2,11	Salgsinntekt	671 990 209	607 017 405
	Sum driftsinntekter	671 990 209	607 017 405
11	Varekostnad	381 090 442	347 386 781
3	Lønnskostnad	173 466 044	156 864 872
4,5	Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	131 116	649 688
3	Annen driftskostnad	68 880 218	60 885 741
	Sum driftskostnader	623 567 819	565 787 082
	Driftsresultat	48 422 390	41 230 322
	FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER		
	Renteinntekt	5 117 993	3 590 502
	Annen finansinntekt	-2 243 159	7 654 608
	Rentekostnad	-7 570	-23 601
	Annen finanskostnad	-247 027	-630 146
	Netto finansresultat	2 620 237	10 591 363
	Resultat før skattekostnad	51 042 628	51 821 685
7	Skattekostnad	11 705 185	11 990 894
	Årets resultat	39 337 443	39 830 791
	OVERFØRINGER		
9	Overført til annen egenkapital		-24 677 822
9	Overført fra annen egenkapital	11 633 169	
9	Avgitt utbytte	-40 000 000	
9	Avgitt konsernbidrag (etter skatt)	-10 970 612	-15 152 970
	Sum overføringer	-39 337 443	-39 830 791





AF Energi AS Balanse per 31.12.

Tall er i NOK

NOTE	EIENDELER	2024	2023
	Anleggsmidler		
	Immaterielle eiendeler		
4	Goodwill	0	0
4	Immaterielle eiendeler	281 582	0
	Sum immaterielle eiendeler	281 582	0
	Varige driftsmidler		
5	Driftsløsøre, inventar, verktøy	113 231	225 929
	Sum varige driftsmidler	113 231	225 929
	Finansielle anleggsmidler		
10	Investering i datterselskap	4 591 620	4 591 620
10	Investering i felleskontrollert virksomhet	45 000	45 000
	Sum finansielle anleggsmidler	4 636 620	4 636 620
	Sum anleggsmidler	5 031 433	4 862 548
	Omløpsmidler		
	Fordringer		
6,11	Kundefordringer	118 570 491	144 887 768
	Andre fordringer	3 139 410	1 952 759
6	Fordring på selskap i samme konsern	150 759 859	125 356 631
	Sum fordringer	272 469 760	272 197 159
	Bankinnskudd	11 849	14 691
	Sum omløpsmidler	272 481 609	272 211 850
	SUM EIENDELER	277 513 041	277 074 398

 BJ3r3oqpyg-r10B3s5a1x



AF Energi AS Balanse per 31.12.

Tall er i NOK

NOTE	EGENKAPITAL OG GJELD	2024	2023
	Egenkapital		
	Innskutt egenkapital		
8	Aksjekapital (100 aksjer á kr 1.000)	100 000	100 000
9	Overkurs	882 651	882 651
9	Annen innskutt egenkapital	30 113 567	26 900 305
	Sum innskutt egenkapital	31 096 218	27 882 956
	Opptjent egenkapital		
9	Annen egenkapital	27 037 403	38 670 572
	Sum opptjent egenkapital	27 037 403	38 670 572
	Sum egenkapital	58 133 621	66 553 528
	Gjeld		
	Avsetning for forpliktelser		
7	Utsatt skatt	13 034 394	4 423 484
	Sum avsetninger for forpliktelser	13 034 394	4 423 484
	Kortsiktig gjeld		
6	Leverandørgjeld	119 848 605	116 305 376
7	Betalbar skatt	0	0
6	Foreslått utbytte	40 000 000	0
	Skyldige offentlige avgifter	19 243 173	32 373 055
6	Gjeld til selskap i samme konsern	14 064 887	45 067 910
	Annen kortsiktig gjeld	13 188 362	12 351 043
	Sum kortsiktig gjeld	206 345 026	206 097 385
	Sum gjeld	219 379 421	210 520 869
	SUM EGENKAPITAL OG GJELD	277 513 041	277 074 398

Oslo, 2. april 2025

I styret for AF Energi AS

Eirik Wraal
Styrets leder

Amund Tøftum
Styremedlem

Anny Øen
Styremedlem

Ole Kristoffer Abrahamsen
Daglig leder





Note 1 Regnskapsprinsipper

AF Energi AS er et aksjeselskap registrert i Norge og er et heleid datterselskap av konsernet AF Gruppen ASA, notert på Oslo Børs. Konsernregnskapet kan hentes på www.afgruppen.no. AF Energi's hovedkontor er i Innspurten 15, 0663 Oslo, Norge. Det blir ikke utarbeidet konsernregnskap for underkonsernet i henhold til fritaksbestemmelsen i regnskapsloven § 3-7. K

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk i Norge. Dersom ikke annet er angitt, er alle beløp i hele tall. På grunn av avrundinger kan mindre differanser på presenter og summeringer forekomme.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket eiendeler, gjeld, inntekter, kostnader og opplysning om potensielle forpliktelser. Dette gjelder særlig inntektsføringer og vurderinger knyttet til langsiktige tilvirkningsprosjekter. Fremtidige hendelser kan medføre at estimatene endrer seg. Estimater og de underliggende forutsetningene vurderes løpende. Endringer i regnskapsmessige estimater regnskapsføres i den perioden endringene oppstår. Hvis endringene også gjelder fremtidige perioder, fordeles effekten over innværende og fremtidige perioder.

Valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner ved å benytte balansedagens kurs. Ikke-pengeposter som måles til historisk kurs uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til norske kroner ved å benytte valutakursen på transaksjonstidspunktet. Ikke-pengeposter som måles til virkelig verdi uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til valutakursen fastsatt på måletidspunktet.

Valutagevinster og -tap knyttet til lån, fordringer, kontanter og kontantekvivalenter presenteres (brutto) som finansinntekter eller finanskostnader. Alle andre valutagevinster og -tap presenteres andre driftsinntekter eller -kostnader.

Investering i datterselskaper, tilknyttede selskaper og felleskontrollert virksomhet

Datterselskaper er enheter hvor selskapet har bestemmende innflytelse, det vil normalt si eier- og stemmeandel over 50 %. Tilknyttede selskaper er enheter hvor selskapet har betydelig innflytelse, men som ikke er datterselskap eller felleskontrollert virksomhet (normalt ved eierandel på mellom 20 % og 50 %) over den finansielle og operasjonelle styringen. Felleskontrollert virksomhet er virksomhet som selskapet har felles kontroll over gjennom en kontraktsfestet avtale med andre parter og hvor disse har felles kontroll over virksomheten.

Investeringene regnskapsføres til anskaffelseskost fratrukket akkumulerte nedskrivninger. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra slike investeringer er inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap. Når eiendelen selges eller avhendes, blir balanseført verdi avregnet, og eventuelt tap eller gevinst resultatføres.

Klassifisering og vurdering av fordring og gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, fratrukket av- og nedskrivninger. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Klassifisering fordring og gjeld knyttet til bygg- og anleggskontrakter

Fordringer og gjeld som knytter seg til bygg- og anleggsvirksomheten klassifiseres som omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Dette innebærer at innestående hos kunder og forskuddsfakturering er oppført i balansen som henholdsvis omløpsmidler og kortsiktig gjeld. For alle anleggskontrakter hvor a-konto fakturert beløp overstiger kontraktsinntekter, fratrukket tap på kontrakter, balanseføres det overstigende som leverandørgjeld og ikke rentebærende gjeld. Forskudd nedbetales over prosjektiden i takt med fremdriften. Øvrige fordringer, og gjeld med forfall utover et år, er klassifisert som anleggsmidler og langsiktig gjeld.



Salgsinntekter

Salgsinntekter er presentert fratrukket merverdiavgift og rabatter.

Prosjekter generell

Inntekter fra salg av tjenester og langsiktige tilvirkingsprosjekter resultatføres i takt med prosjektets fullføringsgrad, når utfallet av transaksjonen kan estimeres på en pålitelig måte. Fremdriften måles på grunnlag av en vurdering av utført arbeid i forhold til totale estimerte kostnader. Når transaksjonens utfall ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres.

Fremmedregiprojekter

AF Energi's virksomhet består av anleggskontrakter, tjenesteoppdrag og mindre serviceoppdrag som utføres for offentlige og private byggherrer etter inngåtte kontrakter med varierende varighet.

Inntekter relatert til prosjekter er resultatført i takt med fremdrift. Hvert enkelt prosjekt blir løpende resultatavregnet i henhold til prosjektets ferdigstilleelsesgrad og estimert dekningsbidrag ved prosjektets slutt (løpende avregningsmetode). Ferdigstilleelsesgraden beregnes i hovedsak ut fra påløpte kostnader på balansedagen i prosent av estimerte totalkostnader eller basert på en konkret vurdering av fysisk ferdigstilleelsesgrad.

I startfasen av et prosjekt tas normalt en mindre andel enn forholdsmessig del av forventet fortjeneste til inntekt, mens det i slutfasen av prosjektet tas en større andel, da forventet fortjeneste kan vurderes med større grad av sikkerhet. Når prosjektets resultat ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres. I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil medføre et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli kostnadsført i sin helhet, uavhengig av fullføringsgraden.

Omtvistede krav, krav for tilleggsarbeider, endringsordre, insentivbonuser, o.l. inntektsføres når det er sannsynlig at kundene godkjenner kravet. Det gjøres avsetninger for konstaterte og påregnelige garantiarbeider.

Oppjent dekningsbidrag på prosjekter under utførelse innebærer en rekke vurderinger. Disse er foretatt etter ledelsens beste skjønn. Vurderingenes omfang og kompleksitet gjør at de faktiske dekningsbidrag ved prosjektenes avslutning kan avvike fra de vurderinger som er gjort ved årsslutt på prosjekter som ikke er ferdigstilt.

Salg av driftsmidler

Gevinst/tap ved avgang av driftsmidler resultatføres når overlevering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Andre inntekter

Inntekter fra salg av varer og tjenester resultatføres når overlevering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Betalbar skatt, utsatt skatt og utsatt skattefordel

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Utsatt skattefordel og utsatt skatt er presentert netto i balansen.

Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til poster ført direkte mot egenkapitalen.

Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli utnyttet.

Immaterielle eiendeler og goodwill

Ved et oppkjøp eller fusjon måles overtatte eiendeler og gjeld til virkelig verdi. For eiendeler fastsetter man først virkelig verdi på identifiserbare immaterielle eiendeler og deretter allokteres eventuelle overskytende verdier av vederlaget til goodwill.

Goodwill avskrives over 5 år. De innfusjonerte virksomhetene goodwillen relaterer seg til, anses å ha en fremtidig inntjeningsprofil i tråd med denne levetiden. Dette er basert på en spesifikk vurdering av de respektive fusjonene.

Immaterielle eiendeler og goodwill vurderes for verdifall dersom det er indikasjoner på dette. Vurderingen om indikasjoner foreligger gjøres ved hver regnskapsavleggelse.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike



komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp.

Driftsmidler avskrives ved bruk av lineær metode over følgende levetid:

- Maskiner og driftsløsøre 3-10 år

Leide driftsmidler avskrives over det korteste av leieperioden og utnyttbar levetid, med mindre det er rimelig sikkert at selskapet vil overta eiendelen ved utløpet av leieperioden.

Avskrivningsperiode og -metode vurderes årlig og utraneringsverdi estimeres ved hver årsavslutning. Endringer regnskapsføres som en estimatendring.

Leieavtaler

Leieavtaler hvor selskapet overtar den vesentlige del av risiko og avkastning som er forbundet med eierskap av eiendelen er finansielle leieavtaler. Øvrige leieavtaler behandles som operasjonelle avtaler.

Finansielle leieavtaler

AF Energi presenterer finansielle leieavtaler i regnskapet som eiendeler og forpliktelser. Ved leieperiodens begynnelse innregnes finansielle leieavtaler til et beløp tilsvarende det laveste av virkelig verdi og minsteleiens nåverdi. Direkte utgifter ved etablering av leiekontrakten tillegges eiendelens kostpris.

Leide driftsmidler avskrives etter samme prinsipper som selskapets øvrige driftsmidler. Årlig leie består av en rentedel som resultatføres som rentekostnad og en avdragsdel som reduserer forpliktelsen. Dersom en «salg og tilbakeleie» transaksjon resulterer i en finansiell leieavtale, vil eventuell gevinst bli utsatt og inntektsført over leieperioden.

Operasjonelle leieavtaler

Leiebetalinger klassifiseres som driftskostnad og resultatføres over kontraktsperioden.

Dersom en «salg og tilbakeleie» transaksjon resulterer i en operasjonell leieavtale, vil gevinst/tap resultatføres til virkelig verdi på transaksjonstidspunktet.

Kundefordringer

Kundefordringer oppstår ved omsetning av varer eller tjenester som er innenfor den ordinære driftssyklusen. Dersom oppgjør forventes innen 12 måneder etter fordringen har oppstått klassifiseres fordringene som omløpsmidler. Dersom dette ikke er tilfelle, klassifiseres fordringene som anleggsmidler.

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Pensjoner

Selskapet har innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte i Norge. Pensjonspremien kostnadsføres når den påløper, og selskapet har ingen forpliktelser utover dette.

Aksjebasert avlønning

Selskapet har et aksjeopsjonsprogram som inkluderer alle ansatte. Hver opsjon gir rett til å kjøpe en aksje til en forutbestemt kurs. Selskapet har ikke noen avtalt rett til å gjøre opp verdien av de utstedte opsjonene kontant.

Opsjoner til ansatte måles til virkelig verdi på tildelingstidspunktet. Beregnet verdi innregnes som lønnskostnad, med motpost annen innskutt egenkapital. Kostnaden fordeles over perioden frem til den ansatte får en ubetinget rett til opsjonene. På hver balansedag revurderes estimat for antall opsjoner som forventes å bli opptjent. Eventuelle endringer innregnes som kostnad med tilsvarende justering av egenkapitalen.

Arbeidsgiveravgift på opsjoner innregnes i resultatet over forventet opptjeningsperiode.

Selskapet har en ordning med salg av aksjer i AF Gruppen ASA med rabatt til de ansatte. Deler av lønnen til ledende ansatte gir også en rett til å kunne investere deler av netto bonus i aksjer i morselskapet med rabatt. Rabatt kostnadsføres til virkelig verdi på tildelingstidspunktet. Verdien av rabatten beregnes etter en opsjonsprisindemodell der det tas hensyn til bindingstiden. Rabatten belastes lønnskostnader og krediteres egenkapital.

Avsetninger

En avsetning regnskapsføres når selskapet anses å ha en forpliktelse. Hvis effekten er betydelig, beregnes avsetningen ved å neddiskontere forventede fremtidige kontantstrømmer med en diskonteringsrente før skatt.



En avsetning for garanti innregnes når de underliggende prosjekter og tjenester selges. Avsetningen er basert på historisk informasjon om garantier og en vekting av mulige utfall mot deres sannsynlighet for å inntreffe.

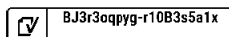
I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil gi et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli resultatført i sin helhet og avsatt i balansen. Tapet beregnes som kontraktsinntekter fratrukket uunngåelige kostnader som påløper for å innfri forpliktelsen etter kontrakten.

Betingede forpliktelser eller eiendeler

Betingede forpliktelser er ikke regnskapsført i årsregnskapet. Det er opplyst om vesentlige betingede forpliktelser med unntak av betingede forpliktelser hvor sannsynligheten for forpliktelsen er lav. Betingede eiendeler er ikke regnskapsført i årsregnskapet, men opplyst om dersom det er sannsynlig for at en fordel vil tilflyte selskapet.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer. Kontantstrømanalysen er satt opp i henhold til den indirekte metoden og viser kontantstrøm fra henholdsvis operasjonelle-, investerings- og finansieringsaktiviteter og forklarer periodens endring i likvide midler.





AF Energi AS

Noter til regnskapet 2024

Note 2 Salgsinntekt

Selskapets aktivitet er relatert til virksomhetsområdet Energi og Miljø i henhold til definisjonene til konsernet AF Gruppen.

Salgsinntekt per geografisk marked/ regioner:	2024	2023
<i>Oslo</i>	671 990 209	607 017 405
Sum	671 990 209	607 017 405

Note 3 Antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte mm

Lønnskostnad	2024	2023
Lønn	136 705 366	123 942 371
Arbeidsgiveravgift	21 118 604	19 263 362
Pensjoner	5 977 177	5 086 584
Andre ytelser	9 664 896	8 572 555
Sum	173 466 044	156 864 872

Antall årsverk sysselsatt i regnskapsåret 182 175

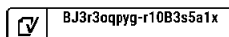
AF Gruppen Norge AS har det formelle ansvaret for skattetrekksmidler som er sikret gjennom en bankgaranti på kr 8.000.000. Ansatte i AF Energi AS inngår i konsernets kollektive pensjonsordning.

Ytelser til ledende personer

	Lønn	Andre godtgj.	Pensjon
Daglig leder	1 249 057	797 353	80 016

Det er ikke utbetalt godtgjørelser til styret i 2024 eller 2023.

Det er ikke gitt lån eller sikkerhetsstillelse til styremedlemmer eller ledende personer.





Aksje- og opsjonsprogram

Ansatte i AF Gruppen har anledning til å kjøpe aksjer gjennom et årlig aksjeprogram til en rabattert pris på 20 % av markedskurs. I tillegg har selskapet opsjonsprogram som tilbys alle ansatte.

I aksjeprogrammet kan man kjøpe et antall aksjer til 20 % rabatt av gjennomsnittlig markedskurs i uken før tegningsfrist. Minste antall aksjer som kan kjøpes er 25 og maks antall aksjer er 2 500, med forbehold om avkorting hvis totalt antall aksjer overstiger 1 000 000. Gjennom aksjeprogrammet i 2024 tegnet 743 ansatte seg for 1 000 000 aksjer til en kurs på 95,40 per aksje (etter 20 % rabatt). I forbindelse med salget benyttet styret sin fullmakt og emiterte 757 800 aksjer. De resterende 242 200 aksjene ble overført fra beholdningen av egne aksjer.

AF Gruppen har siden 2008 også hatt et opsjonsprogram for samtlige ansatte i konsernet. En opsjon er en rett, men ikke en plikt, til å kjøpe aksjer til en allerede fastsatt innløsningskurs. Opsjonsprogrammet i AF går over tre år. Generalforsamlingen vedtok i mai 2023 et nytt opsjonsprogram for alle ansatte i AF Gruppen. Det maksimale antall opsjoner som kan tildeles er 5 000 000 over tre år, og ordningen innebærer en årlig tildeling i årene 2023-25, med utøvelse i mars 2026. Kjøpskursen for aksjene baseres på gjennomsnittlig børskurs siste uke før de tre respektive tegningsperiodene. Opsjonspremien er 1,00 krone pr. opsjon. Man må være ansatt i AF Gruppen eller et av datterselskapene 1. mars 2026 for å kunne utøve opsjonene. Aksjer som eventuelt kjøpes ved innløsning vil ha ett års bindingstid. AF Gruppen utstedte 220 553 opsjoner til 123 ansatte i 2024. I alt 220 679 opsjoner har bortfalt i 2024 som følge av at ansatte har sluttet. Totalt utestående opsjoner per 31. desember 2024 var 4 782 006 justert for ansatte som har sluttet.

Avstemming opsjoner	AF Gruppen	AF Energi AS
Opsjoner per 1.1.24	4 782 132	207 773
Opsjoner tegnet i juni 2024	220 553	10 659
Korreksjon for ansatte som sluttet i 2024	-220 679	-14 153
Antall opsjoner pr. 31.12.2024	4 782 006	204 279

AF Gruppen har benyttet Mertons formel ved verdsettelsen av opsjonene.

Aksje- og opsjonsprogrammets påvirkning på regnskapet til AF Energi AS:

	2024
Lønnskostnader	3 213 262
Egenkapital	3 213 262

Aksjeprogram 2021, AF Energi AS:
50 923 aksjer ble tegnet av 44 ansatte.

Aksjeprogram 2022, AF Energi AS:
54 570 aksjer ble tegnet av 45 ansatte.

Aksjeprogram 2023, AF Energi AS:
63 961 aksjer ble tegnet av 55 ansatte.

Aksjeprogram 2024, AF Energi AS:
62 179 aksjer ble tegnet av 45 ansatte.

Revisor

Godtgjørelse til revisor fordeler seg slik:

	2024	2023
Lovpålagt revisjon	243 828	236 487
Andre attestasjonstjenester	-	-

Revisjonshonorarene er oppgitt eksklusiv merverdiavgift.





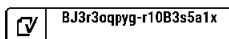
Note 4 Immaterielle eiendeler

	Goodwill overtakelse ansatte fra AF Offshore Aeron Mollier AS	Egenutv. prog.vare	Sum
Ansk.kost 01.01.24	1 000 000	3 748 708	4 748 708
Tilgang	-	300 000	300 000
Avgang	-	-	-
Ansk.kost 31.12.24	1 000 000	4 048 708	5 048 708
Akk. Avsk. 31.12.24	1 000 000	3 767 126	4 767 126
Bokf. verdi 31.12.24	-	281 582	281 582
Årets avskrivninger	-	18 418	18 418
Økonomisk levetid	5	5	
Avskrivningsplan	lineær	lineær	

Note 5 Varige driftsmidler

	Kontormaskiner	Transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy o l	SUM
Anskaffelseskost 01.01.24	1 664 391	503 486	3 233 316	5 401 194
Tilgang	-	-	-	-
Avgang	-	-	-	-
Anskaffelseskost 31.12.24	1 664 391	503 486	3 233 316	5 401 194
Akk. avskrivninger 31.12.24	1 664 391	503 486	3 120 085	5 287 963
Bokført verdi pr. 31.12.24	-	-	113 231	113 231
Årets avskrivninger	13 717	-	98 981	112 697
Økonomisk levetid	3	3	3	
Avskrivningsplan	lineær	lineær	lineær	

Årlig leie av ikke balanseførte midler utgjør NOK 5.466.594. Gjenværende leieavtaler har en varighet på 0-1 år.





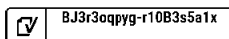
Note 6 Konsernmellomværender

	Kundefordringer		Andre fordringer	
	2024	2023	2024	2023
Konsemkontoordning*	-	-	150 759 859	105 356 631
AF Gruppen Holding AS**	-	-	-	20 000 000
AF Gruppen Norge AS	3 456 028	-	-	-
Enaktiva AS	227 736	460 334	-	-
AF Decom AS	19 700	20 175	-	-
Sum	3 703 464	480 509	150 759 859	125 356 631

	Leverandørgjeld		Annen kortsiktig gjeld	
	2024	2023	2024	2023
AF Energi og Miljø AS**	-	-	40 000 000	16 791 270
AF Gruppen Holding AS**	-	-	-	28 276 640
AF Decom AS**	-	-	14 064 887	-
AF Gruppen Norge AS	1 290 464	1 490 245	-	-
AF Energija Baltic UAB	1 984 418	1 450 338	-	-
AF Aeron AS	119 506	218 863	-	-
Sum	3 394 388	3 159 446	54 064 887	45 067 910

*) Selskapet inngår i et konsernkontosystem tilrettelagt av DNB for AF Gruppen ASA og dets datterselskaper, hvor AF Gruppen Norge AS er toppkontoinnehaver. Deltakende selskap er solidarisk ansvarlig for innvilget kassekreditt. Per 31.12.2024 har selskapet en saldo på kr 150.735.987 i konsernkontosystemet.

***) Andre fordringer og Annen kortsiktig gjeld vedrører konsembidrag og utbytte





Note 7 Skattekostnad

Årets skattekostnad fremkommer slik:

	2024	2023
Betalbar skatt	3 094 275	9 914 940
Endring i utsatt skatt	8 610 910	2 075 954
Skattekostnad	11 705 185	11 990 894

Betalbar skatt i balansen fremkommer som følger:

	2024	2023
Årets betalbare skatt	3 094 275	9 914 940
Skatt på avgitt konsernbidrag	-3 094 275	-9 914 940
Betalbar skatt i balansen	-0	-0

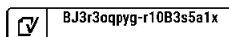
Avstemming fra nominell til faktisk skattesats:

Resultat før skatt	51 042 628	51 821 685
Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats (22%)	11 229 378	11 400 771
Ikke fradagsberettigede kostnader	-	7 641
Effekt av inntektsført utbytte	-231 111	-
Aksje-/opsjonskostnad	706 918	582 482
Skattekostnad	11 705 185	11 990 894
Effektiv skattesats	22,93 %	23,14 %

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring:

	2024		2023	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler	100 877		121 127	
Fordringer				508 782
Finansielle instrumenter				197 507
Gevinst-/tapskonto		19 351		24 189
Garantiavsetning	2 896 348		2 741 690	
Risikoavsetning	1 298 000		882 380	
Tilvirkningskontrakter		19 410 542		9 204 749
Andre forpliktelse	2 100 275		1 766 547	
Sum	6 395 500	19 429 894	5 511 744	9 935 228
Ikke balanseført utsatt skattefordel	-		-	
NTO utsatt sk.fordel/forpl.		13 034 394		4 423 484

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.





Note 8 Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Selskapets aksjekapital består av 100 aksjer pålydende kr 1.000, til sammen kr 100.000. AF Energi og Miljø AS eier 100% av aksjene per 31.12.2024.

Note 9 Egenkapital

	Aksje- kapital	Overkurs	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.24	100 000	882 651	26 900 305	38 670 572	66 553 528
Aksje-/opsjonskostnad			3 213 262		3 213 262
Årets resultat				39 337 443	39 337 443
Avsatt til utbytte				-40 000 000	-40 000 000
Konsemdrag				-10 970 612	-10 970 612
Egenkapital 31.12.24	100 000	882 651	30 113 567	27 037 403	58 133 621

Note 10 Datterselskaper og tilknyttede selskaper

Selskap	Ervervet	Kontor	Eierandel	St.andel
AF Energija Baltic UAB	4.7.17	Kaunas	95 %	95 %
Boligenergi AS	3.4.13	Oslo	50 %	50 %

Selskapets navn	Aksje- kapital	Antall aksjer	Balansført verdi	Egenkapital 31.12.2024	Resultat 2024
AF Energija Baltic UAB	1 968 306	200 000	4 591 620	8 319 391	2 150 672
Boligenergi AS	100 000	100	45 000	-3 217 250	-1 288 017

Investeringene vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet.





Note 11 - Anleggskontrakter under utførelse

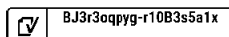
Netto anleggskontrakter under utførelse fremkommer som utfakturerte driftsinntekter fratrukket forskuddsfakturering. Forskuddsfakturering oppstår i de tilfeller der utfakturerte driftsinntekter overstiger opptjente driftsinntekter. Overstigende beløp presenteres som "forskudd fra kunder". Tabellene i noten viser tall for selskapets pågående, ikke overleverte prosjekter per 31.12.

	2024	2023
Anleggskontrakter under utførelse	902 337 108	515 939 623
Forskudd fra kunder	43 295 920	19 838 451
Netto anleggskontrakter under utførelse	859 041 188	496 101 172
Opptjent, ikke fakturerte inntekter, inkludert i kundefordringer	3 598 620	42 310 020
Andel utestående fordringer holdt tilbake iht betingelser i kontrakt	42 520 430	20 039 265
Fordeling i balansen		
Forskuddsfakturert produksjon inkludert i kundefordringer	3 598 620	42 310 020
Forskuddsfakturert produksjon inkludert i annen kortsiktig gjeld	-46 894 539	-62 148 471
Sum fakturert ikke opptjent inntekt	-43 295 920	-19 838 451
Resultatført på prosjekter under utførelse:		
Inntekter på igangværende prosjekter	859 041 188	496 101 172
Kostnader på igangværende prosjekter	770 811 450	454 261 403
Netto resultatført igangværende prosjekter	88 229 739	41 839 770

Selskapet har i tillegg akkumulert omsetning på NOK 517.598.326 på overleverte, ikke regnskapsmessig avsluttede prosjekter.

Note 12 Transaksjoner med nærstående

	Inntekter		Kostnader	
	2024	2023	2024	2023
AF Gruppen Norge AS	2 078 610	12 212 400	4 837 360	2 314 890
Enaktiva AS	2 081 941	1 781 606	-	-
AF Decom AS	420 775	60 450	-	36 500
AF Energija Baltic UAB	-	59 036	67 893 839	73 147 553
Eiqon AS	-	-	-	262 068
AF Aeron AS	-	-	932 128	792 765
Sum	4 581 326	14 113 492	73 663 326	76 553 776





AF Energi AS

Kontantstrømoppstilling 01.01-31.12

Tall er i NOK

	2024	2023
KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER:		
Resultat før skattekostnad	51 042 628	51 821 685
Periodens betalte skatt	0	-3 286 967
Ordinære avskrivninger	131 116	649 688
Endring i kundefordringer	26 317 277	-58 357 398
Endring i leverandørgjeld	3 543 229	42 089 626
Opsjonskostnad	3 213 262	2 647 647
Endring i andre omløpsmidler og andre gjeldsposter	-13 479 215	15 183 378
Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter	70 768 296	50 747 659
KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER:		
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-300 000	-199 382
Endring konsernkontoordning 1)	-45 403 228	-31 321 072
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-45 703 228	-31 520 455
Utbetaling av utbytte	0	-15 000 000
Innbetaling av konsernbidrag	20 000 000	0
Utbetaling av konsernbidrag	-45 067 910	-4 227 503
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-25 067 910	-19 227 503
Netto endring i bankinnskudd	-2 842	-299
Beholdning av bankinnskudd pr 01.01	14 691	14 990
Beholdning av bankinnskudd pr 31.12.	11 849	14 691

1) Saldo konsernkonto er NOK 150 759 859 per 31.12.2024 (NOK 105 356 631).





COMPLETED BY ALL:
02.04.2025 14:38

SENT BY OWNER:
Jan-Fredrik Nilsen - 02.04.2025 14:23

DOCUMENT ID:
r10B3s5a1x

ENVELOPE ID:
BJ3r3oqpyg-r10B3s5a1x

Document history

DOCUMENT NAME:
Årsregnskap AF Energi 2024.pdf
18 pages

ALL ATTACHMENTS APPROVED:
AFEN Likestillingsredegjørelse 2024.pdf
Årsregnskap AF Energi 2024.pdf-pAdES-ryM2Fno9pke.pdf
Årsregnskap AF Energi 2024.pdf-pAdES-rk73_2oqpyg.pdf
Årsregnskap AF Energi 2024.pdf-pAdES-HkeyOhs9aJl.pdf
Årsregnskap AF Energi 2024.pdf-pAdES-SJUv2o9Tke.pdf

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Ole Kristoffer Abrahamsen kristoffer.abrahamsen@afgruppen.no	Signed Authenticated	02.04.2025 14:32 02.04.2025 14:26	eID Low	Norwegian BankID (DOB: 85/10/04) IP: 193.69.134.11
Eirik Wraal eirik.wraal@afgruppen.no	Signed Authenticated	02.04.2025 14:33 02.04.2025 14:32	eID Low	Norwegian BankID (DOB: 79/01/06) IP: 74.240.212.165
Anny Øen anny.oen@afgruppen.no	Signed Authenticated	02.04.2025 14:34 02.04.2025 14:33	eID Low	Norwegian BankID (DOB: 74/11/11) IP: 193.69.134.11
Amund Tøftum amund.toftum@afgruppen.no	Signed Authenticated	02.04.2025 14:38 02.04.2025 14:37	eID Low	Norwegian BankID (DOB: 78/12/16) IP: 104.28.105.25

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR compliant



eIDAS standard



PDF sealed



Til generalforsamlingen i AF Energi AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for AF Energi AS som består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en

PricewaterhouseCoopers AS, Dronning Eufemias gate 71, Postboks 748 Sentrum, NO-0106 Oslo
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap



revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet. For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til: <https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Oslo, 2. april 2025
PricewaterhouseCoopers AS

Thomas Whyte Gaardsø
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



 Securely signed with Brevio

Revisjonsberetning AF Energi AS 2024

Signers:

Name	Method	Date
Gaardsø, Thomas Whyte	BANKID	2025-04-02 20:46

This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.



AF Energi

Likestillingsredegjørelse

AF Energi AS



Kreditering: AF Gruppen



Forord

Som et heleid selskap i AF Gruppen konsern, deltar AF Energi AS aktivt i det arbeidet som gjøres for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ambisjonen er å gi alle medarbeidere like muligheter, samt bevare og bygge et inkluderende, trygt og godt arbeidsmiljø med nulltoleranse for diskriminering og en tydelig konsekvenskultur. Det er i konsernets og selskapets strategi definert konkrete mål for dette arbeidet, der økning av kvinneandel og lik trivsel blant kvinner og menn står sentralt. Det samme gjør målet om at kjønn skal gjenspeile rekrutteringsgrunnlaget og at en relativ andel forfremmelser skal være lik for kvinner og menn. AF Gruppen har et langsiktig mål om 20 % kvinneandel totalt blant AF Gruppens medarbeidere (og 40% kvinneandel blant funksjonærer).

Styrking av likestillings- og diskrimineringsloven gjennom de nye aktivitets- og rapporteringspliktene, bidrar til å synliggjøre vårt arbeid innen mangfold og inkludering. Samtidig gir det oss mulighet til å dele vår kunnskap og erfaring med andre aktører i norsk næringsliv. Vi er overbevist om at mangfold er lønnsomt og vil kunne bidra til å styrke vår markedsposisjon. Skal vi rekruttere, beholde og utvikle de beste folka, må vi rekruttere talenter fra et bredt nok mangfold. Vi mener ulike perspektiver gir bedre beslutninger og økt konkurransekraft.



Del 1: Status for kjønnslikestilling

Tallene i denne redegjørelsen gjelder per 31.12.2024, unntatt lønnskartleggingen, som er utført i 2023 basert på lønnsinformasjon for regnskapsåret 2022.

Tallene i redegjørelsen for AF Energi AS er ekskl. AF Energija Baltic UAB og ETA Norge AS.

1. Antall ansatte, uavhengig av stillingsprosent, fordelt per kjønn

Fast ansatte		
Antall kvinner (%)	Antall menn (%)	Observasjoner
24 (15,3%)	133 (84,7%)	Det er en økning i kvinneandel det siste året, opp fra 10,7 % i 2023.

2. Antall ansatte med tidsbegrenset ansettelsesforhold, uavhengig av stillingsprosent

Antall personer i midlertidige stillinger er altfor lavt for å kunne opplyse tallene mht. personvern. Midlertidig ansettelse er lite brukt i AF Energi og gjelder innleide konsulenter. Læringer er en viktig satsing i AFs konsernstrategi, med et tallfestet mål om at minst 7 % av fagarbeiderne er læringer.

3. Gjennomsnitt antall uker permisjon tatt i 2024.

Foreldrepermisjon		
Gj. antall uker for kvinner	Gj. antall uker for menn	Observasjoner
0	14,7	Faktisk antall uker per ansatt er i snitt høyere enn rapportert, grunnet målingsnormen brukt. Ingen kvinner i AFEN hadde fødselspermisjon i 2024.

Målingsnormen som er brukt følger veiledningen fra Bufdir, der antall uker kvinner og menn har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året er delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon. Tallene over er beregnet utfra antall permisjonsdager i 2024 fordelt på antall ansatte som tok ut permisjonsdage. Deretter ble dette fordelt på antall arbeidsdager i en uke (5).

Faktisk antall uker permisjon tatt i snitt påvirkes av ansatte som tar permisjon over flere regnskapsår og som startet permisjon nær årsslutt 2024.

AF Energi AS oppfordrer alle ansatte til å ta foreldrepermisjon ved å ha gode rutiner før, under, og etter permisjonstiden. Dette for at de skal kunne tilbringe den viktige tiden med sitt barn, uten å måtte bekymre seg for sin videre karriere i selskapet.

4. Antall ansatte med stillingsprosent lavere enn 100%: faktisk deltid og ufrivillig deltid

Deltidsansettelser er lite brukt i AF Energi. Det er færre enn fem personer i deltidsstillinger per 31.12.24. Antall personer i deltidsstillinger er for lavt for å kunne opplyse tallene mht. personvern.



Ingen ufrivillig deltid er registrert. Deltidsansettelser benyttes etter ønske fra den enkelte medarbeider eller ved særlige behov.

5. Lønnsforskjeller (kartlegges hvert 2. år, oppdatert i oktober 2023 basert på ansatte og lønnsdata per 31.12.2022)

Stillingsgruppering som er brukt for likestillingsredegjørelsen tar hensyn til flere behov:

- rapportere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi.
- levere en oversikt på en stor nok skala, som ivaretar personvern og muliggjør god oppfølging.

Vi ønsker først og fremst at grupperingen skal gi mening i vår virksomhet og skal bidra til å identifisere avvik og agere på disse, for likestilling og mot diskriminering.

I denne forbindelse, har vi gruppert stillinger i AF Energi i 2 nivåer – funksjonærer og fagarbeidere.

Som en del av den totale lønnsoversikten har vi valgt å skille mellom grunnlønn per 31.12.2022 og øvrige utbetalte tillegg og ytelser for regnskapsåret 2022.

Kjønnbalanse			Lønnsforskjell (kvinneandel av menns lønn, i %)		
Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner (%)	Grunnlønn	Øvrig lønn	Total
Total	13	88	13%	91%	90%
Funksjonærer	13	53	20%	91 %	90 %
Fagarbeidere	1	34	3%	-	-

De aller fleste kvinner jobber som funksjonærer i AF Energi. Deres totale lønn er 90% av mennenes. Dette inkluderer årslønn per 31.12.2022 og øvrige utbetalte tillegg og ytelser for regnskapsåret 2022. Alder kan bidra til å forklare forskjellen, da snittalder for kvinnelige funksjonærer i AF Energi er på 31 år, vs. 36 år for menn. Analyse per aldersgruppe viser at forskjellen reduseres betydelig for kvinner og menn i samme aldersgruppe.

Tar man i betraktning alle ansatte, er kvinners andel av menns lønn på 108%, gitt mye større andel menn blant fagarbeiderne.

Det er en kvinnelig fagarbeider, men når det kommer til eventuelle lønnsforskjeller, så synliggjøres ikke det med bakgrunn i personvern.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

AF Energi har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, nasjonalitet, kjønn, livssyn eller legning. Dette gjelder for eksempel i saker som vedrører lønn, avansement, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter. AF Energi har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering. Målene og levereglene er nedfelt i AF Gruppens Adferdskode.

Alle ansatte i AF Energi må ved ansettelse skrive under på at de har mottatt AF Gruppens Adferdskode og at de forplikter seg til å etterleve denne. Adferdskoden ivaretar formålet i Likestilling- og diskrimineringsloven, og omfatter retningslinjer som har som formål å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Mangfold og likestilling i AF Gruppen er et linjeansvar. Arbeidet er basert på systematiske målinger og verifiseringer internt i organisasjonen samt dialog med eksterne kompetansemiljøer. Initiativet «Mangfold og inkludering», tidligere kalt «De Beste Folka», er etablert som et rådgivende organ for å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte. Dette initiativet samler representanter fra en stor bredde av AFs virksomhet, inkludert representanter fra konsernledelsen og fra operativ drift. I 2024 har gruppen jobbet systematisk med en rekke initiativer for å fremme likestilling og inkludering sentralt, men også ut i prosjektene.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, benyttes flere kanaler:

- Mål og tiltak er forankret i AF Energis ledelse. I all lederutvikling er likestilling og diskriminering tema. Opplæringen omfatter også praktiske oppgaver knyttet til ubevist diskriminering og konkrete verktøy for å etterleve verdier, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering. I 2024 ble innholdet om temaet i lederkurs nivå 2 evaluert og oppdatert for å sikre bedre læring og oppdatert fagkunnskap.
- HR ressursene benyttes aktivt i implementering av tiltak, spesielt innen rekruttering og opplæring.
- Regelmessig dialog med Bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og verneombud, bidrar til prioritering og god oppfølging av tiltakene.
- Det er etablert et varslingsutvalg som forvalter varsling av kritikkverdige forhold mottatt gjennom varslingsportalen på www.afgruppen.no/varsling. Varslingssystemet håndterer både interne og eksterne henvendelser.
- AF Gruppen har satt sammen siden 2019 et eget konserninitiativ knyttet til mangfold og inkludering. I arbeidsgruppen til initiativet er bredden av ansatte fra ulike deler av virksomheten representert, i tillegg til representanter fra konsernledelsen og de tillitsvalgte. Målet er å gjøre AF til en bedre arbeidsplass for samtlige ansatte, og det er gjennomført flere tiltak innen rekruttering, tilrettelegging av jobb, samt holdningskampanjer.

AF Gruppens arbeid med likestilling og mangfold tar utgangspunkt i fire suksessfaktorer:

- **Langsiktighet og tydelig målsetting:** Mangfold og inkludering er uttalt eksplisitt i AF Gruppens konsernstrategi med tallfestede mål for likestilling mellom kjønn.
- **Engasjert toppledelse:** To representanter av AF Gruppens konsernledelse er sponsorerer for initiativet «Mangfold og inkludering» i AF Gruppen, der konsernsjefen står som øverst ansvarlig eier. Status rapporteres regelmessig til konsernledelsen og styret.
- **Kontinuerlig måling:** Oppfølging av kjønnsbalanse gjøres kontinuerlig i forretningsenhetenes kvartalsgjennomganger. Siden 2018 er det tatt i bruk et system for måling og oppfølging av kjønnsbalansen og verifisering av kjønnslikestilling på ulike stillingsnivåer. I tillegg til dette, ble det gjennomført flere undersøkelser i AF Gruppen: CORE-undersøkelse om likestilling i norsk næringsliv i 2021, medarbeidertilfredshetsundersøkelsen i 2021 og 2023, evaluering av AF Gruppens mangfoldsinisiativ i 2023. Alle disse undersøkelsene gir oss måleparametere å jobbe ut fra og bidrar til å styrke arbeidet med likestilling.
- **Tiltak som favner alle:** Det er iverksatt et bredt spekter av tiltak for å sikre like muligheter for alle. Det er lagt spesielt vekt på holdninger og strukturer. Disse er i stadig utvikling i takt med identifiserte risikoer og behov, og dekker allerede områdene innenfor rekruttering, medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

For å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling, opprettholder AF Gruppen jevnlig dialog med eksterne miljøer som bransjenettverket for likestilling og mot diskriminering, Diversitas, #EqualityCheck og CORE-forskningsgruppen. AF Energi deltar i dette via en tett dialog med konsern og bidrag inn i undersøkelser og tiltak.

Viktige kilder for å identifisere risikoer knyttet til likestilling og diskriminering i 2024 har vært:

- **Oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen:** Risiko knyttet til likestilling og diskriminering fanges opp gjennom AF Gruppens medarbeiderundersøkelse. Den måler medarbeidernes trivsel, deres oppfatning av utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø og organisasjonens etterlevelse av AF Gruppens verdier. Siden 2019 har undersøkelsen blitt utvidet fra tre til ni ulike språk, for å nå ut til så mange som mulig. Siden 2021 ble det lagt til spesifikke spørsmål relatert til våre varslingsystemer dersom det oppleves diskriminering, samt knyttet til mangfold og inkludering. I 2023 ble undersøkelsen også brukt til å kartlegge hendelser av kritikkverdige forhold i bedriften og ansattes opplevelse om måten disse ble håndtert. Resultatene skiller mellom kjønn og ansattkategori (leder/medarbeider, funksjonær/fagarbeider) og gir indikasjoner på eventuelle avvik og arbeidsområder. Flere bakgrunnsvariabler ble lagt til, som f.eks. nasjonalitet, bruk av permisjon i de siste tre årene, stillingsnivå, for å avdekke eventuelle utfordringer med større nøyaktighet og iverksette tiltak. Med 3 858 respondenter i 2023, og en svarprosent på 75 %, er AF Gruppens medarbeiderundersøkelse et troverdig og velbrukt analyseverktøy for å forstå og forbedre medarbeideropplevelsen i selskapet. Formidling og oppfølging av resultatene av undersøkelsen i hver enhet har bidratt til å belyse risiko for diskriminering på et detaljert nivå. I tillegg til oppfølging i enhetene har resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, med fokus på samtlige ansattes trivsel, blitt tema for AF Gruppens utvidede ledersamling.



- Deltakelse i CORE-undersøkelsen og spesielt samarbeidet med Institutt for Samfunnsforskning i 2021-2022 bidro til å belyse utfordringsmomenter i likestillingstilstand i AF Gruppen. Over 500 av funksjonærene i AF Gruppen har deltatt i undersøkelsen og delt sine meninger og erfaringer. Jevnlig dialog med forskningsmiljøet øker AF Gruppens kunnskap om risikoer for diskriminering. Flere utdypningsmøter ble holdt med rapportforfatterne for å bedre forstå funnene, og hvordan agere på dem. Funnene fra CORE-undersøkelsen ble presentert i mars 2023 på et offentlig arrangement i regi av #EqualityCheck og ble tema for en paneldiskusjon rundt tiltak som virker for økt likestilling og mangfold. I 2024 ble informasjon om funn og tiltak lagt til i lederkurs.
- Gjennomføring av systematiske sluttundersøkelser og sluttintervjuer i regi av HR for å avdekke årsaker til at ansatte har valgt å avslutte arbeidsforholdet.
- Kvartalsvis måling og rapportering av kvinneandel i alle enheter inngår i den løpende rapporteringen fra forretningsenhetene til konsernledelsen, samt i rapporteringen til styret og markedet.
- Sammen med ledelsen i AF Gruppen, gjennomføres det årlig en verifisering av lønnsnivå mellom kvinner og menn på like stillingsnivåer/-grupper som en del av lønnsjusteringsprosessen. Dette for å avdekke eventuelle avvik og iverksette oppfølgingstiltak.
- Tett dialog med Bedriftshelsetjenesten og varslingsutvalget sammen med en årlig bedriftshelseundersøkelse. Denne undersøkelsen avdekker risikoer knyttet til trakassering med anbefalt oppfølging.
- Universum-undersøkelser om drømmearbeidsgivere for yrkesaktive og studenter gir også innsikt i selskapsattributter som kvinner og menn synes er viktigste i deres valg av arbeidsgiver, og sammenligner hvordan AF Gruppen oppfattes som arbeidsgiver i forhold til disse. Den informasjonen bruker vi i prioritering av våre tiltak slik at vi fremstår til enhver tid som attraktive arbeidsgivere for både kvinner og menn.
- I 2024 lanserte AF Gruppen også holdningskampanjen «Ta Praten» der man oppfordret ansatte til å prate om alt i medarbeidersamtalen, og samtidig forsøkte å oppmuntre til åpen dialog for å sikre inkludering på arbeidsplassen.
- Medarbeidersamtalemalen ble revidert og oppdatert med hjelpespørsmål for å belyse den ansattes opplevelse av mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som er avdekket via vår kartlegging, gjelder særlig rekruttering, medarbeiderutvikling og arbeidsmiljø. Vi har fortsatt en lavere prosentandel kvinner sammenlignet med målsettingen på alle nivåer. Risiko for kjønnsbasert diskriminering oppdages når det gjelder tilfeller av trakassering. Disse rapporteres gjennom bedriftshelseundersøkelsen og gjennom varslingskanaler i AF Gruppen.

I 2023 har også medarbeiderundersøkelsen inkludert et spørsmål knyttet til om man har blitt utsatt for kritikkverdige forhold og hvordan dette ble fulgt opp i bedriften. Alle selskapene som deltar på medarbeiderundersøkelsen har laget tiltaksplaner, som er fulgt opp i kvartalsgjennomgang med konserndirektør. Medarbeiderundersøkelsen har også vist lavere grad av opplevd inkludering blant fagarbeiderne i forhold til funksjonærer (på 76 av 100 indekspoeng, vs. 86 for funksjonærer). Blant dem, rapporterer medarbeiderne med polsk eller latvisk nasjonalitet, laveste opplevd inkludering (på 69 og 70 av 100 indekspoeng).

Mangel på systematisk kartlegging i AF Gruppen utover kjønn, alder, nasjonalitet og utdanning/arbeidserfaring, kan medføre en risiko for at diskriminering av noen aspekter ved mangfold er uadressert. AF Gruppen vurderer derfor kontinuerlig om det er flere aspekter av mangfold som bør inkluderes i kartleggingen. Dette blir relevant å vurdere for ny medarbeiderundersøkelse i 2025.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Bransjens attraktivitet er en mulig forklaring for kjønnsubalanse ved rekruttering. Bygg- og anleggsbransjen har lenge vært mannsdominert. Tall fra Statistisk sentralbyrå (Arbeidskraftundersøkelsen, 2022) viser at bransjen kun har 10,2 % kvinner. Det er likevel en positiv fremgang i andel kvinner som velger yrkesfagutdanning innenfor bygg- og anlegg. Av søkere til bygg- og anleggsteknikk på vg1 har kvinneandelen økt fra 7 % i 2019 til 11 % i 2022 og holdt seg stabil over 10% i 2023. Ubevisst diskriminering ved ansettelse kan også være til hinder for likestilling.

AF Gruppen jobber aktivt med å adressere disse risikoene, både for å tiltrekke en større gruppe mennesker som representerer et bredere mangfold til bransjen og for å forsterke forståelsen for mangfold og inkludering i våre rekrutteringsprosesser. Tiltakene inkluderer blant annet:

- Strukturert rekrutteringsprosess med bruk av evnetester, begge kjønn til stede på intervjuer, og opplæring av ledere i ubevisst diskriminering. (Equality Check kurs)
- Bilder av ansatte av begge kjønn i stillingsannonser, rekrutteringskampanjer og annet profileringsmaterieil.
- Kvartalsvis måling av ansettelser fordelt per kjønn og nivå.
- Klar budskapsformidling knyttet til mangfold og inkludering i vår høyskole/universitetsturne, samt i vår lærlingsatsing.

Mulige utfordringer knyttet til likestilling internt kan forklares utfra flere perspektiver:

- Ubalansen mellom antall kvinner og menn i linje- og lederroller kan knyttes til AF Gruppens sterke tradisjon om å fremme ledere internt. Selv om det rekrutteres flere kvinner blant funksjonærer, tar det tid før dette resulterer i flere kvinnelige ledere og kvinner i nøkkelroller. Aldersforskjellen mellom kvinner og menn i nøkkelinjeroller, der kvinner i snitt er mellom 5 og 10 år yngre enn menn, kan forklare forskjeller i lønn, samt at for ledige lederroller, konkurrerer kvinner ofte med menn med mer erfaring.
- Ubevisst diskriminering og krevende arbeidsforhold, spesielt ute i prosjektene, som også kan inkludere pendling, kan påvirke ansattes trivsel og hindre karriereutvikling av medarbeidere i ulike livsfaser og familiesituasjoner.
- De samfunnsmessige forventningene om at det er kvinnen som skal ta hovedansvaret for familielivet. Forskning viser at det som utgjør den største trusselen for karrieremessig likestilling, er hvorvidt kvinner ønsker å få barn eller ei. For dem som ikke ønsker barn, er mulighetene for karriere så å si likt uavhengig av kjønn. Forskjellene oppstår når en tar valget om å danne familie. Det er i dette momentet at kvinnene seiler akterut i forhold til likestilling siden også samfunnet legger press på at det er kvinnen som skal ha hovedansvar for «hus og hjem».

Risikoer og hindringer knyttet til likestilling internt i AF Energi AS forebygges og bekjempes gjennom tiltak som er rettet mot medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og holdningsskapende arbeid. Disse inkluderer blant annet:

- Tilrettelegging for ansatte i småbarnsfasen: retningslinjer for bonus i permisjon, systematisering av permisjonssamtale.
- Implementering av jobbroller som grupperer stillinger med tilsvarende kompetanseprofil og jobbnivåer. Dette for å synliggjøre karriereutviklingsmuligheter for ansatte og danne grunnlag for karriereveier.
- Integrering av likestillingsverifikasjoner i interne prosesser knyttet til lønnsjustering og etterfølgerplanlegging.
- Opplæring av ledere i ubevisst diskriminering gjennom egne moduler i lederkurs, ledersamlinger og besøk på prosjekt. Innholdet i lederkurs rundt temaet er stadig evaluert og

forbedret. I 2023 ble det inngått avtale med #EqualityCheck for e-læring av våre ledere på temaene «ubevisst diskriminering» og «mangfold i rekruttering».

- I tillegg til lederkursprogram finnes flere digitale veiledninger og kurs tilgjengelig, eksempelvis for samtaler før permisjonstid for å avdekke den enkeltes forventninger til permisjon og tiden etterpå. Innholdet i AF Gruppens lederhåndbok ble også beriket med ytterligere veiledning til ledere knyttet til likestilling.
- Videreutvikling av verktøykasse for likestilling og mot diskriminering ut i prosjekter. Regelmessig kommunikasjon av AF Gruppens mangfoldsatsing internt på vårt intranett og ut i prosjektene gjennom tilbud på workshop, informasjonsplakater og egen model i prosjektoppstartskurs. Gjennom alle våre kanaler formidles det et enkelt og tydelig budskap «Her er alle like mye verdt».
- Temadager og kampanjer rundt temaer knyttet til mangfold og inkludering. I anledning *Verdens dag for psykiske helse* ble det holdt et internt seminar om temaet, med bidrag fra prosjektrepresentanter, bedriftshelsetjeneste og konsernledelse.

Risikoer og hindringer knyttet til diskriminering mot medarbeidere fra andre nasjonaliteter kan skyldes språklige eller interkulturelle utfordringer. AF Energi jobber aktivt med å adressere disse risikoene, blant annet ved å:

- Inkludere tema «Her er alle like mye verdt» på prosjektoppstartskurs som rettes til både AF Energi ansatte og til alle våre partnerbedrifter på byggeplass.
- Sørge for at informasjon er tilgjengelig på flere språk. For eksempel er AF Gruppens HMS-håndbok og utgitt på ni språk (Norsk Svensk, Engelsk, Polsk, Russisk, Portugisisk, Litauisk, Latvisk og Slovakisk, og e-sikkerhetsintroduksjonskurs på 24 språk (inkludert samisk og nynorsk). En engelsk versjon av AF Gruppens lederkursstilbud er også under utvikling.
- Skape bevissthet rundt temaet «interkulturell dialog». I september 2022 ble temaet tatt opp på AFs ledersamling for 700 ledere fra alle deler av virksomheten, og representanter med flerkulturell bakgrunn ble involvert i evaluering av AF Gruppens mangfoldsinitiativ i våren 2023 for å kunne gi sine innspill på forbedringer.
- Tilbud og gjennomføring av lederkurs trinn 2 på engelsk for å sikre at medarbeidere med annet språk enn norsk også kan gjennomføre kurset.

Resultater av arbeidet

Medarbeidertilfredsundersøkelsen gjennomføres annethvert år i AF Energi. I undersøkelsen gjennomført i 2021 og fulgt opp i 2022, viste høy medarbeidertrivsel uavhengig av kjønn. Ny medarbeiderundersøkelse ble distribuert i november 2023, og resultatene viser en svært høy grad av trivsel.

Blant funksjonærer, har AF Energi i de siste årene hatt en varierende andel kvinner, som regel i underkant av 25%. I 2024 ser vi en liten økning, hvor total kvinneandel i AF Energi blant funksjonærer er på 27%. I 2023 var total kvinneandel i AF Energi blant funksjonærer på 25%, versus 22% i 2022. AF Energi har en kvinnelig fagarbeider. Tilgangen til kvinnelige fagutdannede har vært en utfordring i hele bransjen.

En evaluering av mangfoldsarbeidet ble gjennomført i 2021 gjennom Core-undersøkelsen, der 500 respondentene på tvers av AF selskaper ble spurt om å evaluere effekten av en langliste over likestillingstiltak, si i hvilken grad de kjenner til at tiltakene eksisterer i AF Gruppen og hvis de har brukt dem. 44% av AF Energi sine funksjonærer deltok i undersøkelsen. Selv om resultatene ikke er spesifikke for AF Energi, men gjelder for hele AF Gruppen konsern, er det god tro på at resultatene



er representative for tilstanden i AF Energi. Undersøkelsen viste at tiltakene med størst effekt var blant annet:

- permisjonshåndtering,
- lederutviklingsprogram,
- åpenhet om interne opprykks- og jobbmuligheter,
- mentorordninger

Samtidig avdekket undersøkelsen en stor variasjon i hvor godt medarbeidere kjenner til tiltakene som eksisterer i AF Gruppen: lederutviklingsprogram er kjent av de aller fleste, men permisjonsrettede tiltak er lite kjent. 1 av 5 kjenner ikke til varslingssystemet. Oppfølgingstiltak som ble satt i gang i 2022, basert på undersøkelsen, har blitt videreført i 2024. De inkluderer blant annet bedre kommunikasjon rundt permisjonsordninger, fornyelse av likestillingsrelaterte innhold i lederutviklingsprogram, spredning av «Her er alle like mye verdt»-budskapet i alle ledersamlinger og -kurs, samt igangsettelse av mentorprogram.

I våren 2023 ble det gjennomført en ny evaluering av vårt arbeid knyttet til kjønns mangfold, med hjelp av en ekstern partner. Til tross for en rekke godt forankrede tiltak, høy trivsel hos våre medarbeidere, både kvinner og menn, og positive utviklinger på tvers av AF Gruppen, har ikke kvinneandelen økt i henhold til forventninger. I kjølvannet av evalueringen, har organisering av mangfoldsarbeidet blitt fornyet, for å nå ut til flere, med nye tiltaksområder å utforske og ekstrakrefter i prosjektet.

Vi evaluerer kontinuerlig våre tiltak og fornyer dem etter behov. Vi vil fortsette vårt holdningsarbeid i fremtiden, nå ut til flere målgrupper på våre prosjekter, og fortsette med tiltak som gagnar alle. AF Energi ønsker å sikre like muligheter for alle. Vi er overbevist om at det skaper verdi for enkeltindividet, for AF og for samfunnet.