

2021

ÅRSRAPPORT



LINEA AS

Side 1



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

Document ID:
3392197D4194491DB05C4D5F1422F1E5

STYRETS BERETNING

OM SELSKAPET

Linea AS er et 100 % eid datterselskap av Helgeland Kraft AS. Selskapet ble stiftet under navnet Helgeland Kraft Nett AS i 2016.

Selskapets virksomhet er å bygge, eie og drive anlegg for distribusjon av elektrisk energi med spenning opp til 22 kV innen områdekonsesjonen og tilsvarende for regionalnettanlegg med spenning opp til 132 kV, samt delta i andre selskap med naturlig tilknytning til slik virksomhet.

Selskapets forretningskontor er i Mosjøen i Vefsn kommune, med avdelingskontor i Mo i Rana, Sandnessjøen og Brønnøysund. Totalt forsyner selskapet strøm til vel 46 000 kunder over hele Helgeland.

VIKSOMHETEN I 2021

Foryningssikkerheten på Helgeland ble forbedret igjennom 2021. Kostnader til ikke levert energi (KILE) ble 28,6 (23,9) mill.kr. Levert energi i distribusjonsnettet ble 1 245 (1 210) GWh og i regionalnettet 4 930 (4 719) GWh, dette er den høyeste energimengden overført i Linea sitt nett over et år.

2021 har vær preget av økt elektrifisering og mange forespørsler om tilknytning og endringer av forbruk i tillegg til koronapandemien. Selskapet har mottatt 30% flere saker i 2021 vs. 2020, som var det forrige rekordåret.

Investeringene har i hovedsak vært konsentrert om vedlikeholds-, effektiviserings- og fornyingsprosjekter, samt investeringer i tilknytning til det grønne skiftet. Gjennomføring av tre store prosjekter, Plurheia transformatorstasjon, kabel Plurheia til Røvassdalen og linje Meisfjord til Bjørn ble startet i 2021. Disse vil ferdigstilles i 2022.

Linea har også gjennomført organisasjonsendringer i Teknologi og Kunde seksjonene i samband med standardisering av prosesser og oppgaver (KF-Krafta) innenfor vedlikehold og prosjekt og arbeidet med å utvikle vårt ERP-system til å handtere vedlikehold i dette.

REDEGJØRELSE FOR ÅRSREGNSKAPET

(Alle tall i mill.kr. - Sammenlignbare tall 2020 i parentes)

Årsregnskapet for 2020 er utarbeidet i henhold til forskrifter til energiloven om regnskapsføring av energiverk, regnskapsloven og i samsvar med god regnskapskikk.

Driftsinntekter

De totale driftsinntektene i 2021 ble 646 (722) mill. kr. Driftsinntektene består i all hovedsak av overføringsinntekter fra nettvirksomheten, som ble 623 (697) mill.kr. Andre driftsinntekter ble 16 (21) mill.kr.

Driftskostnader

De samlede driftskostnadene ble 531 (619) mill. kr, hvorav overføringskostnadene inklusive nettap utgjorde den største delen av kostnadene med 245 (314) mill.kr.

Brutto personalkostnader endte på 111 (141) mill.kr. Reduserte pensjonskostnader skyldes i all hovedsak reduserte pensjonsforpliktelser som følge av endret diskonteringsrente. Reduksjonen i pensjonskostnadene på 31 mill.kr. fra 2020 forklarer hele endringen i brutto personalkostnader. Aktiverte lønnskostnader er redusert med 7 mill.kr. og ble -37 (-44) mill.kr. Sum netto personalkostnader ble som følge av dette 74 (97) mill.kr.

Andre driftskostnader har en positiv utvikling og ble til sammen 136 (138) mill.kr., hvorav kjøp av fremmedytelser er 76 (78) mill. kr., eiendomsskatt/konsesjonsavgift er 15 (11) mill.kr. og kjøp av materialer er 8 (13) mill.kr. Ordinære avskrivninger ble 72 (68) mill.kr.

Driftsresultat

Linea oppnådde i 2021 et driftsresultat på 115 (103) mill. kr., hvor reduserte pensjonskostnader utgjør mer enn økningen i driftsresultatet. Økte tapkostnader, økt KILE, økte avskrivninger og reduserte inntekter motvirker delvis resultatforbedringen knyttet til reduserte pensjonskostnader.

Finansresultat

Finansresultatet består i all hovedsak av finanskostnader, som er redusert i løpet av 2020 som følge av lavere renter enn året før og følgelig reduserte rentekostnader. Netto finansresultat ble -32 (-36) mill.kr.

Resultat før skatt og årets skattekostnad

Det ordinære resultatet før skatt ble 87 (71) mill. kr. Skattekostnaden ble 19 (16) mill. kr, hvorav endring i utsatt skatt utgjør 17 (13) mill.kr. og resten er betalbar skatt på ordinært resultat.

Resultat etter skatt og egenkapitalavkastning

Resultat etter skatt ble 67 (55) mill. kr, som gir en egenkapitalavkastning etter skatt på 9,7 (8,4) %.

Kapitalstruktur og kontantstrøm

Linea sin totalbalanse utgjorde ved årets slutt 2 151 (2 096) mill. kr. Kundefordringer har økt med 30 mill.kr. og andre fordringer er redusert med 16 mill.kr. i løpet av 2021. Investeringer i varige driftsmidler har økt noe og ble 118 (106) mill.kr. Investeringene er i all hovedsak knyttet til myndighets-pålagte investeringer og



vedlikeholds- og fornyingsprosjekter knyttet til strømmettet.

Sum anleggsmidler ble 1922 (1887) mill.kr., hvorav varige driftsmidler utgjør 1892 (1 845) mill.kr. Sum omløpsmidler var ved årsskiftet 229 (209) mill.kr, hvorav bankinnskudd, kontanter og lignende utgjør 94 (88) mill.kr. I bankinnskudd, kontanter og lignende inngår bundne midler med 9 (9) mill.kr.

Samlet nettkapital/avkastningsgrunnlag i henhold til NVE sin beregning ble 1,83 (1,82) mrd. Kroner. Avkastningen på nettkapitalen ble 6,18 (5,61) % samlet for distribusjons- og regionalnettet. Dette er 0,81 % bedre enn NVE-renten for 2021 som ble 5,37 (5,15) %.

Soliditeten i selskapet er tilfredsstillende og bokført egenkapitalandel ble pr. 31.12.2020 på 31,5 (28,0) %.

Selskapet er finansiert gjennom langsiktige konserninterne lån, samt konserninterne løpende kreditter. Sum langsiktig rentebærende gjeld pr 31.12.2021 var på 1 137 (1 168) mill.kr. Kortsiktig gjeld har økt betydelig og var 255 (177) mill.kr., hvorav merinntekt på nettvirksomheten utgjorde 32 (45) mill.kr.

FINANSIELL RISIKO

Markedsrisiko

Selskapet er noe eksponert for endringer i rentenivå knyttet til løpende betingelser på konserninterne langsiktige lån og driftskreditter. Av den langsiktige rentebærende gjelden løper 52 % av gjelden til flytende rente.

Selskapet har ubetydelig eksponering mot valutarisiko. I den grad valutarisiko oppstår er dette knyttet til større innkjøp i utenlandsk valuta. Slike kjøp blir valutasikret i henhold til konsernets valutasikringspolitikk, som angir rammer og prinsipper for valutasikringen. Samlet markedsrisiko vurderes som lav.

Kredittrisiko

Kredittrisiko er i all hovedsak knyttet til kundefordringer, og boliglån til ansatte (langsiktig). Risiko for at kundene ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses som lav, da det erfaringsmessig er lave tap på fordringer. Kundefordringer var pr. 31.12.21 regnskapsført med 57 (28) mill. kr. Lån til ansatte var ved utgangen av året 7 (7) mill.kr, og er i sin helhet sikret ved pant i fast eiendom. Risiko for tap på lån til ansatte vurderes som lav. Samlet kredittrisiko vurderes som lav.

Likviditetsrisiko

Selskapet deltar i konsernkontosystem i Helgeland Kraft og får dekket sitt likviditetsbehov gjennom konserninterne langsiktige lån og driftskreditter. Likviditetsrisikoen vurderes som lav som følge av god

tilgang på finansiering og likviditet fra morselskapet i konsernet.

FORTSATT DRIFT

Styret og daglig leder mener at det er riktig å legge forutsetningen om fortsatt drift til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Etter styrets oppfatning gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat pr. 31.12.2021.

DISPONERING AV ÅRETS RESULTAT

Ved fastsettelsen av årets utbytte er selskapets årsresultat etter GRS-prinsipper lagt til grunn. Styret har lagt vekt på en vurdering av selskapets egenkapital, gjeldssituasjon og fremtidig kapitalbehov ved vurdering av utbyttekapasitet, og har kommet frem til at det for 2021 foreslås å dele ut 35 mill.kr. i utbytte.

Styret foreslår på grunnlag av dette at årsresultatet på 67,3 mill.kr. disponeres slik:

Overført til annen egenkapital	32,3 mill. kr
Ordinært utbytte	35 mill.kr
Sum disponert	67,3 mill. kr

ARBEIDSMILJØ

Linea skal være en attraktiv og utviklende kompetansearbeidsplass. Vi skal videreutvikle oss for å møte de fremtidige muligheter som teknologiskifte og digitalisering gir, gjennom effektivisering og kontinuerlig forbedring.

Selskapet har i flere år vært i en effektiviserings og nedbemanningssyklus, hvor oppgavene har vært lik i mengde og omfang. Vi ser nå at endringer i vårt marked (elektrifisering) gjør at vi må ta organisatoriske grep og har behov for tilførsel av kompetanse og personell. Dette vil være et fokusområde for 2022.

Ved inngangen til 2021 var det 161,45 årsverk i selskapet, og pr. 31.12.2021 var disse redusert til 159,25.

Helse og sikkerhet

Selskapet skal være preget av et skadefritt og helsefremmende miljø med en nullvisjon for skader og arbeids-relatert fravær. Som IA bedrift har vi stort fokus på å skape en arbeidsplass der tilstedeværelse for våre ansatte prioriteres høyt. I 2021 fikk selskapet et fravær på 5,8 (3,2) %. Det har i gjennom 2021 vært arbeidet aktivt med ansatte i langtidsfravær og ansatte med begynnende utfordringer med godt resultat. Fokus i 2022 vil være på jobbkrav og arbeidsmiljø.



Det er fortsatt høyt fokus på arbeidet med helse-, miljø- og sikkerhet (HMS), men beklageligvis fikk vi likevel noen skader i 2021. Pr. millioner arbeidstimer (H1) ble følgende resultatet for året 3,3 (3,3), og skader med og uten fravær (H2) ble 6,7 (6,6). Det er gjennomført granskning for alle hendelsene med mål om læring og ytterligere forbedring av arbeidet for å unngå skader i fremtiden. Den ene hendelse var relatert til velt med snøscooter ved kjøring opp en bakke og den andre var en brannskade da en person tok på en nylig sveiset nettingvegg i en bil. Hendelsen med snøscooter kunne blitt verre og har medført endring i personlig verneutstyr ved kjøring samt bedre trening av førere.

LIKESTILLING OG MANGFOLD

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsfordelingen blant de ansatte i selskapet viser fortsatt en klar overvekt av menn. Selskapets virksomhet bærer preg av typisk mannsdominerte stillingskategorier, og de fleste kvinnene jobber innenfor administrative- eller kunderettede funksjoner. Det er ønskelig at flere kvinner velger elektrofag som sitt yrke, og selskapet ønsker flere kvinnelige søkere svært velkommen.

Kvinneandelen var ved årsskiftet 11 (11) %. Gjennomsnittlig regulativlønn blant kvinner var ved årsskiftet 551 874 kroner og blant menn 622 756 kroner. Forskjellene i lønn er mye knyttet opp mot funksjon og bakgrunn. I like jobber er det omtrent lik lønn, f.eks. har kvinnelige energimontører litt høyere lønn enn for menn, mens for energiingeniører ligger kvinner litt under. Det må spesifiseres at for de fleste gruppene er det ikke nok kvinnelige eller mannlige ansatte til å gjøre en statistisk sammenlikning.

Selskapets ledelse består av 8 menn, og selskapets styre har 5 medlemmer hvorav 2 er kvinner. Detaljer i fordeling mellom kvinner og menn vist i tabell under:

Stilling	Antall	% Kvinner
arbeider	2	0 %
arbeidsleder	9	0 %
avdelingsleder	8	13 %
energiingeniør	39	3 %
energimontør	60	8 %
fagarbeider	4	0 %
tilsynsingeniør	9	11 %
konsulent	12	25 %
sekretær	5	100 %
servicemedarbeider	2	100 %
teknisk tegner	1	100 %

Redegjørelse knyttet til forskjeller i lønn mellom kvinner og menn:

I dette arbeidet har vi tatt utgangspunkt i stillingskodene som benyttes for å klassifisere stillinger i stat og kommune. Gjennom arbeidet har vi sett at dette må gjennomgås, for å kunne sikre at de ulike stillingene har riktig kode, og at de endres ved stillingsendringer.

I denne kartleggingen har vi ingen nivå der det er flere enn 5 personer av det kjønn som har lavest antall i de ulike nivåene. Det kan derfor ikke offentliggjøre konkrete lønnsforskjeller.

Måle og beskrive ufrivillig deltid:

Det er p.t. 5 deltidsansatte i selskapet, hvorav 2 er kvinner. Ingen av disse går deltid ufrivillig. Vi har ved gjennomgangen sett at samtlige som arbeider deltid gjør dette etter egen søknad om nedsettelse av arbeidstiden fra en 100 % stilling. Vi har heller ikke hatt noen midlertidige stillinger.

Kjønns-balanse (Antall)		Foreldre- permisjon (Gjennomsnitt antall uker)		Faktisk deltid (Antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
18	142	0	6	2	3

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Linea har som en del av Helgeland Kraft konsernet sine prinsipper, prosedyrer og standarder tett integrert i konsernet. Personalthåndbok, varslingsplakat og etiske retningslinjer er felles for konsernet. I tillegg til dette har Linea satt eget mål for fremtidig kvinneandel i sin strategi, og har her valgt å sette et høyt mål. Vi mener dette er riktig og viktig både for å øke fokuset, men også for å tydelig signalisere at vi ønsker en betydelig høyere kvinneandel i selskapet.

Linea ønsker fremover å arbeide målrettet for å integrere arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering innenfor de ulike personalområdene, som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

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

Linea arbeider aktivt med likestilling og diskriminering og har gjennom en risikoanalyse avdekket tiltak. Det er nedsatt en gruppe bestående av ledergruppen i



selskapet og representanter fra de tillitsvalgte for å arbeide med dette og overvåke utviklingen. Selskapet er bevisst samfunnets forventninger om å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, samt å hindre diskriminering. Vi ivaretar dette ved rekruttering og gjennom vurdering av lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og ved beskyttelse mot mobbing.

Selskapet arbeider også aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene på arbeidsplassen best mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

I strategiarbeidet for 2022 vil vi utarbeide en plan for det videre arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og det vil her være naturlig å involvere Lineas arbeidsmiljøutvalg.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

Vår største faggruppe har over tid vært mannsdominert, og dette kan gjøre det utfordrende for kvinner å begynne i yrket, samt trives på arbeidsplassen. Det er få kvinner som velger fagretningen i sin utdanning. Dette har vært en risiko over tid, men det arbeides nå godt både gjennom skolegruppen og gjennom rekruttering for å få et større mangfold knyttet til kjønn. I tillegg er arbeidsplassen lite mangfoldig ift. etnisitet, religion og livssyn. En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsatt funksjonsevne.

YTRE MILJØ

Linea er en viktig verdiskaper for regionen, hvor selskapets utvikling og forvaltning av vital nettinfrastruktur bidrar til dette. Miljøaspekter og miljøprestasjoner i vår virksomhet har høy oppmerksomhet, og fokus rettes mot sentrale miljøpåvirkninger ved vår aktivitet. Vår deltakelse i konsernets miljøstyringssystem og bærekraftsatsing bidrar også til kontinuerlig forbedring i vårt arbeid med å redusere negative konsekvenser av vår virksomhet for miljø og klima.

Konsernet har utarbeidet en overordnet innkjøpsstrategi som også vår virksomhet følger så langt det er mulig. Påvirkning på ytre miljø som følge av våre innkjøp har gjennom dette høy oppmerksomhet.

EIERSTYRING OG SELSKAPSELEDELSE

Eier Helgeland Kraft AS sin oppgave er å forestå en god og langsiktig eierstyring av selskapet. I dette ligger det at eier skal:

- Oppnevne styreleder og styremedlemmer og gjøre styret kjent med eierstyringsdokumentene og forventet rapportering til eier
- Fastsette flerårig strategiplan
- Fastsette investeringsrammer
- Fastsette langsiktig finansiell virksomhetsplan, i tråd med strategiplan og investeringsramme, samt fastsette avkastningskrav for virksomheten
- Fatte eierbeslutninger som knytter seg til eierskap, strukturutvikling eller annet som tilligger eier og som ikke er en del av den operative virksomheten

Helgeland Kraft AS gjennomfører eiermøter med Linea minimum 4-6 ganger i året. Forhold som tilligger eier behandles av konsernstyret, eller den konsernstyret bemyndiger. Konsernsjef har generell fullmakt fra konsernstyret til å representere konsernstyret i generalforsamling i selskapet, samt avholde eiermøter.

Administrasjonen står for den daglige driften og løpende operative oppfølging av styrets instruksjer og beslutninger. Styret står for den løpende oppfølging av at selskapet når de mål, og tilfredsstillende krav, som eier setter. Eier legger overordnede rammer og føringer for nettvirksomheten til Linea AS.

Styret skal bestå av til sammen 5 medlemmer, hvorav 3 er oppnevnt av eier og to er valgt blant de ansatte i henhold til aksjelovens bestemmelser. De ansatte har i tillegg ett varamedlem. Styret skal ha bredt sammensatt kompetanse samt god innsikt i styring og forvaltning av nettvirksomhet.

Styrets oppgaver og ansvar er å forvalte selskapet i tråd med den til enhver tid gjeldende offentlige regulering av nettvirksomhet, samt de oppgaver som følger av aksjelovens bestemmelser. Det er utarbeidet styreinstruks med nærmere beskrivelse av styrets oppgaver. Styret skal sikre etterlevelse av dette dokumentet.

Styret skal rapportere løpende til eier på etterlevelse av strategiplan og investeringsrammer, finansielle mål og rammer, samt i henhold til konsernets kvalitetskrav og policyer på områder som HMS, risiko og økonomi, herunder prognoser og prosjektstatus, samt status i forhold til øvrige enkeltvedtak.

Linea AS har igjennom Helgeland Kraft AS en styreforsikring som gjelder alle styremedlemmer, nåværende, tidligere og framtidige samt ledende ansatte. Forsikringen dekker sikredes rettslige erstatningsansvar for ren formueskade som sikrede kan pådra seg i egenskap av sin styrefunksjon.



FRAMTIDSUTSIKTER

Linea har vært igjennom omstilling i flere år nå med hovedhensikt å redusere kostnader etter en sterk periode med utbygging av nett for produksjon av strøm. Krav til oss fra samfunnet har endret fokus over fra vår evne til å redusere nettleie til vår evne til å være en proaktiv samfunnsbygger som legger til rette for nytt forbruk og næringsutvikling i vår region. Dette skjer nå og vi ser at vi må bygge en organisasjon som er i stand til å påta seg de forpliktelsene dette gir samtidig som vi forbedrer vårt kostnadsnivå.

Vi har gått fra en virksomhet som vi har sett, men som kanskje har vært oversett i starten av det grønne skiftet, til en av de mest kritiske bransjene i Norge for å nå klimamålene i framtiden og skape ny næring etter oljen og gass. Vi ser jo at både finansiering, materiell og menneskelige ressurser vil bli kritiske for oss framover og det vil bli mange større investeringer framover pga. fysiske begrensninger i nettet som ikke kan fjernes ved smart styring. Derfor ser vi med glede framover mot konklusjonene fra Strømnettutvalget som ser på hvordan denne utviklingen skal støttes, finansieres og hvordan ledetid på nye linjer og stasjoner kan reduseres i forhold til konsesjonsbehandling. Så håper vi bare at disse ordningene er på plass før vi mister vårt konkurransefortrinn.

Rammebetingelsene for nettvirksomheten har vært i stor endring, RME arbeider med nye endringer og strukturelle endringer i bransjen ventes å fortsette også i tiden fremover. Det er lagt føringer i rammebetingelsene som favoriserer sammenslåing av selskap og det er nå færre enn 100 selskaper med nett i Norge. Linea er en betydelig nettaktør i Norge energimessig men ikke kundemessig og endringene rundt oss vil stille stadig større krav til å finne smarte løsninger og kontinuerlig forbedre og effektivisere virksomheten. Samarbeid med andre nettselskaper for å finne gode løsninger blir derfor viktig framover.

Vi har derfor sammen med Tensio arbeidet med en felles driftssentralløsning og vi håper å kunne konkludere på dette i løpet av første halvår 2022 på organisering av denne og deretter kjøpe inn systemet i løpet av året. Dette vil øke vår evne til å styre nettet i forhold til de utfordringer vi ser framover og samtidig bidra positivt til vårt kostnadsnivå.

Diskusjonene rundt tariffer til husholdninger har uheldigvis satt hele nettbransjen i et dårlig lys og redusert vår evne til å gi kundene et prissignal på høyere effektuttak, som er begrensende for nettet. Dette betyr at vi må investere mer i nette pga. kundens økte forbruk (elbil-lading). Vi ser allerede at vi har store utfordringer med spenningskvalitet i våre områder. I tillegg investeres det lite i enøkiltak og solceller som lokalt kunne gi positive resultater pga. lave inntjening i regionen (lav virkningsgrad og lave strømpriser).

Linea deltar i flere spennende prosjekter som følge av det grønne skiftet og elektrifiseringen av samfunnet. Elektrifisering av samfunnet skyter fart og vi ser et klarere bilde framover der vi må investere i nytt nett, både for tunge industrietableringer men også på grunn av manglende kapasitet i vårt nett ute på kysten, der elektrifiseringen gjør at vi ikke har nok kapasitet og der f.eks. batteriløsninger ikke vil løse problemene. Det er også viktig å få med seg at havbruk krever en helt annen leveringssikkerhet enn før – der strømstans kan drepe fisk for store verdier. Totalt sett betyr det at investeringsporteføljen for Linea må dobles i årene som kommer for å dekke behovene fra kundene på Helgeland. I den forbindelse har vi god kontakt med kommuner og næringsforeninger på Helgeland for å koordinere når og hvor utbygging må igangsettes og hvor det er gunstig å etablere industri og næring.

Styret vil takke alle ansatte for svært god innsats og konstruktive bidrag i både å løse utfordringene som har oppstått knyttet til koronapandemien, i tillegg til løpende drift og arbeid med kontinuerlig forbedring for å posisjonere selskapet i forhold til framtidens utfordringer.

Mosjøen 31. desember 2021/ 24. mars 2022

Bjørn Laksforsmo
STYRELEDER

Grete Håkonsen Coldevin

Kristine A. Nicolaisen

Ståle André Larsen
Ansattvalgt

Alf Tore Albrigtsen
Ansattvalgt

Steinar Benum
Daglig leder

