

IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

2023



Innhold

- 03 IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering
- 04 Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering
- 07 Tilstand for kjønnslikestilling
- 12 Mål og handlingsplan
- 13 Tall for Agilera Pharma AS

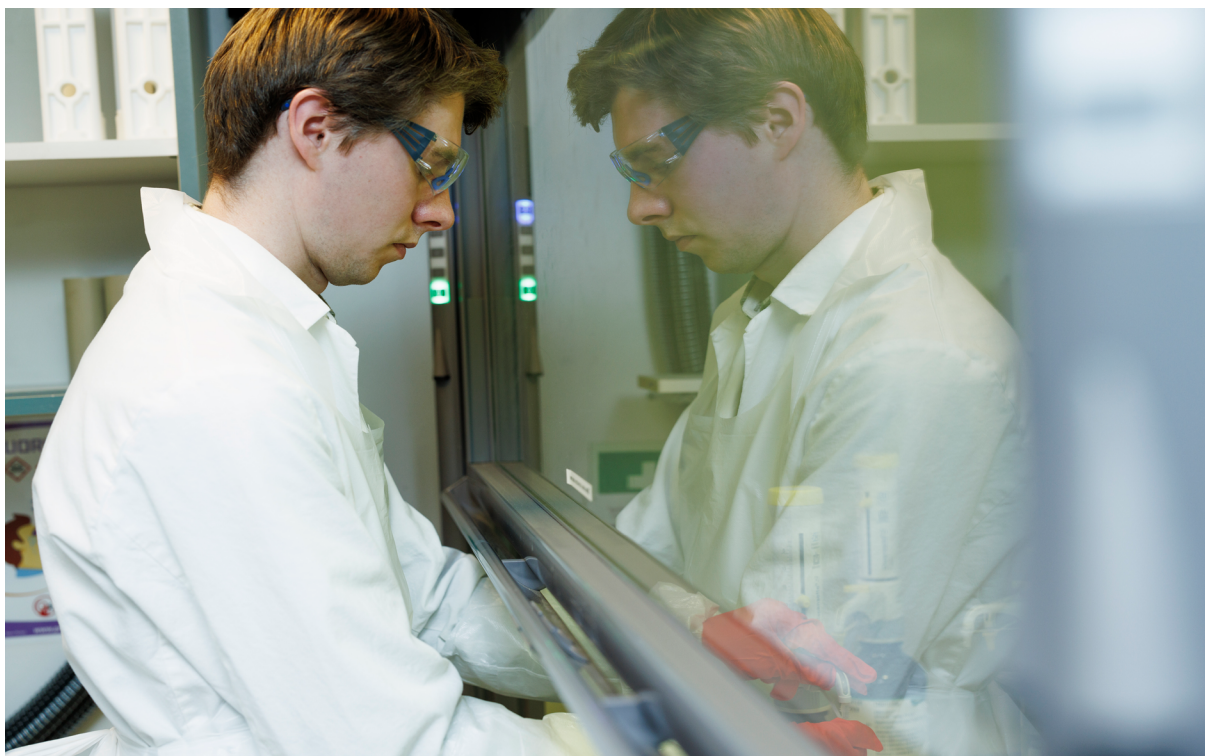
IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Institutt for energiteknikk (IFE) jobber for likestilling og mot diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det arbeidet er forankret i IFEs strategi gjennom overordnet policyer, retningslinjer, og prosesser. IFE har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og vold.

IFE består av 4 divisjoner, Teknologi og Eiendom, ENET, DS og NUK. I arbeidet med likestilling og mot diskriminering tar vi for oss IFE som helhet og deler ikke opp på divisjoner.

I mars 2023 har en av våre divisjoner skilt seg ut som eget AS, og blitt til IFEs datterselskap kalt Agilera Pharma AS. I årets rapport vil vi kartlegge kjønnsbalansen og lønnsforskjeller på Agilera Pharma AS separat.

Agilera Pharma AS følger IFEs arbeidet for likestilling og mot diskriminering de neste årene til de får på plass egne policyer og retningslinjer.



IFE skal ha full likestilling mellom kvinner og menn.

Foto: Pixel&Co

Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering

IFE har utarbeidet gode policyer og retningslinjer både i personalpolitikk, rekruttering, lønnspolitikk, og varsling av kritikkverdig forhold. Ledere i de ulike divisjonene på IFE har ansvar for å følge disse retningslinjene i samarbeid med fagforeningene for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I tillegg er det nedfelt i stiftelsens etiske retningslinjer at alle ansatte skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn. Stiftelsen har opprettet eget Etisk råd som skal gi veiledning og råd til IFEs ledelse og ansatte i etiske spørsmål. Det ble utviklet en Etikportal på intranett som samler informasjonen om etikk, etisk råd, informasjon om varsling, forskningsetikk og ressurser for opplæring og trening.

IFE har både intern og ekstern varslingskanal der ansatte kan varsle om eventuelle brudd på de etiske retningslinjene. Den interne varslingskanalen håndteres av HR avdelingen, mens den eksterne og anonyme kanalen håndteres av et advokatfirma. Varsling er inntatt i IFEs etiske retningslinjer, og inngår i opplæring i etiske retningslinjer og lederopplæringen.

I 2023 har IFE hatt grundig gjennomgang av varsling - og konflikthåndteringsrutiner, og oppdatert disse. I forlengelse av dette har også Etiske retningslinjer blitt oppdatert.

IFE vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse. IFE har et internasjonalt miljø med medarbeidere fra 37 ulike nasjoner. For at våre medarbeidere skal føle seg inkludert er all informasjon på våre nettsider og i personalhåndboken både på norsk og engelsk. I tillegg har HR og Adm. Dir. introduksjonsmøter med alle nyansatte ved oppstart både på norsk og engelsk.

IFE har etablert en handlingsplan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan) som baserer seg på tre hovedpunkter: 1. definisjon av ansvar ved IFE, 2. utvikling av intern opplæring og bevisstgjørende tiltak og 3. implementering av oppfølging av karriereutvikling på IFE som inkluderer prosessene for datainnsamling og verktøy for likestillingsovervåking.

Lønnsinnplassering på IFE tar utgangspunkt i objektive kriterier som ansiennitet og utdannelsesnivå (master/bachelor/fagbrev m.v.). Ledere følger den enkeltes lønnsutvikling, og faglige utviklingsmuligheter i samarbeid med HR. Forfremmelser vurderes og gis ut fra kjønnsnøytrale kriterier.

Arbeidsvilkårene som arbeidstid, velferdsordninger, permisjoner m.v. er utformet på en slik måte at de ikke diskriminerer hverken på kjønn eller andre parametere. IFE praktiserer fleksibel arbeidstid for alle ansatte som ikke går skift

Arbeidet for å avdekke risiko og hindre for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

IFE skal ha full likestilling mellom kvinner og menn. Stiftelsen har nedsatt en egen, partssammensatt, gruppe som jobber med å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Gruppen består av representanter fra HR, hovedverneombud og tillitsvalgte. Arbeidet er rapportert i IFEs styre, og Arbeidsmiljøutvalget. IFE benytter anbefalt fire trinns metode fra Bufdir. til å undersøke, analysere, sette inn tiltak og vurdere resultater innen personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv).



Rekruttering

Mangfoldet på IFE ivaretas gjennom vår rekrutteringsprosess som tar utgangspunkt i behov, og baseres på objektive og saklige kriterier som ikke skal være påvirket av kandidatens kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, eller kjønnsuttrykk. IFE har mangfolds erklæring i alle stillingsannonser.

IFE er underlagt sikkerhetsloven og må til enhver tid forholde seg til PST trusselvurdering. I 2024 har IFE i samarbeid med advokatfirma Hjort utarbeidet egen instruks for hvordan man skal forholde seg til arbeidssøkere fra høyrisikoland uten å være i strid med diskrimineringslovgivningen.

Alle ledige stillinger går gjennom HR og skal minimum lyses ut internt. Alle aktuelle kandidater intervjues minst to ganger hvor HR deltar på en av disse, i tillegg brukes det sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner, ferdigheter og egenskaper ved behov. IFE tilbyr og dekker norskopplæring for alle internasjonale medarbeidere samt deres ev. partner som ønsker det, og etter avtale med nærmeste leder.

Lønn, forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle medarbeidere har medarbeidersamtaler med sine ledere hvert år. Samtalen skal ha fokus på utvikling og det settes opp individuelle mål i en handlingsplan. For de grupper av IFEs ansatte som har individuell lønnsfastsettelse gjennomføres det også Lønnsvurderingssamtaler.

Lønnsvurderingssamtalen holdes separat fra medarbeidersamtalen og tar for seg medarbeiderens arbeidsinnsats i løpet av året. Fokus er rettet mot mål, mestring og arbeidsoppgaver.

Det er fire nøytrale vurderingskriterier for alle medarbeidere:

1. Ansvars- og arbeidsområde
2. Kompetanse
3. Dyktighet (initiativ- og samarbeidsevne)
4. Resultatoppgave

Kriterier til de ulike stillingskategoriene på IFE er godt beskrevet, og sammen med disse samtalene gir det et godt underlag for hva som skal til for å få opprykk til neste stillingsnivå. I 2023 har IFE inngått nye særavtaler med oppdaterte stillingsstrukturer, samt oppdaterte og forbedret medarbeidersamtaler og lønnsvurderingssamtaler slik at disse er bedre tilpasset stillingen.

Særavtalene gjelder ikke Agilera Pharma AS. Det er planlagt å inngå egne særavtaler på Agilera Pharma AS i løpet av 2024. Agilera Pharma AS har i 2023 opprettet egne medarbeidersamtaler og lønnsvurderingssamtaler som er mer tilpasset deres virksomhet.

Arbeidsvilkår og tilrettelegging

IFE gjennomfører årlig arbeidsmiljøundersøkelse (AMIS) som omfatter kartlegging av forskjellsbehandling, og mobbing/trakassering i organisasjonen. Resultatet av undersøkelsen presenteres

for hele IFEs linjeorganisasjon, samt AMU og SU. Gjennom denne har IFE grunnlag for kontinuerlig arbeid mot diskriminering, forskjellsbehandling og godt arbeidsmiljø ut i organisasjonen. Det utarbeides handlingsplaner ned på avdelingsnivå for å håndtere eventuelle avvik eller forbedringstiltak og HR eller BHT kobles på dette arbeidet ved behov. Resultatene av disse blir vurdert ved en midtveisevaluering og senere en sluttevaluering.

I 2023 har IFE gjennomført seminarer om mobbing og trakassering, og startet å gjennomføre dilemmatrening knyttet til arbeidsmiljøutfordringer sammen med eksternt advokatfirma.

Tilrettelegging

IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov. Stiftelsen samarbeider med bedriftshelsetjenesten om levering av forebyggende helsetjenester for sine ansatte, samt tilbyr arbeidstrening gjennom NAV.

Arbeid og familieliv

Ved fødselspermisjon eller adopsjon tilbyr IFE sine ansatte en bedre ordning enn det Folketrygdens regler innebærer. Alle ansatte beholder sin ordinære lønn i permisjonstiden. Gravide som arbeider med radioaktive stoffer og ioniserende stråling overføres til annet arbeid uten yrkesmessig eksponering på bakgrunn av risikovurdering i den resterende del av svangerskapet.

IFE har en fleksibel arbeidstid og har utarbeidet policy om hjemmekontor. IFEs ansatte har utenom velferdspermisjon, anledning til å utføre nødvendige ærender i arbeidstiden. Det forutsettes at det ikke er mulig å utføre ærendet i fritiden som for eksempel tannlegebesøk, legebesøk og behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller akupunktør.

Tilstand for kjønnslikestilling

(Likestillings- og diskrimineringsloven §26 1. ledd)

IFE og Agilera Pharma AS har syv ulike stillingsgrupper; administrasjon, ledelse administrativt, øvrig ledelse, 3 ulike ingeniørnivåer, 4 ulike vitenskapelige nivåer, 2 tekniske nivåer og en annet. I tabellen under lister vi opp stillingsnivåer og eksempler på titler knyttet til disse. I 2023 gikk IFE gjennom alle stillinger og endret plassering på noen stillinger slik at de passet bedre i de forskjellige stillingsnivåer.

Stillingsnivå	Tittel	Kommentar
Administrasjon	Konsulent, HR konsulent, logistikkonsulent, logistikkmedarbeider, sektorkoordinator, avdelingskoordinator, kvalitetskoordinator, sikkerhetskoordinator, rådgiver, HR-rådgiver, HR business partner, beredskapsrådgiver, brennselsrådgiver, HMS rådgiver, rådgiver SVS, seniorrådgiver, sikkerhetsrådgiver, QA koordinator, divisjonskoordinator, spesialrådgiver, Controller, Finance Controller, prosjektkontroller, jurist, sekretær, bibliotekar, dokumentasjonsmedarbeider, ordrebehandler, saksbehandler, kantinebetjent, forretningsutvikler, ressursplanlegger, SAP ansvarlig, systemprogrammerer, strålevernkoordinator, sikkerhetsanalytiker og arkitekt, sikkerhetsvakt, sjåfør, vaktmester ol.	Administrativt ansatte som ikke har leder-/ personalansvar
Ledelse Admin	Avdelingsleder, Faggruppeleder, fagsjef, HR leder, driftsgruppeleder, arbeidsleder, CISO, kvalitet- og HMS leder, prosjektleder, teamleder, vaktleder, driftsansvarlig, strålevernsjef, formann, FFA	Ansatte som leder et større ansvarsområde innen sitt fag, samt ledere med personalansvar.
Øvrig ledelse	Adm.dir, divisjonsdirektør, sektordirektør, Forskningsdirektør, Økonomidirektør, HR dir. CFO	Ledergruppe samt adm. Dir. Store ansvarsområder med betydelig ansvar og personalansvar
Ingeniørnivå 1	Ingeniør, ingeniør I, ingeniør II, prosessingeniør, Valideringsingeniør, Produksjonsingeniør	Krav om avlagt bachelorgrad eller høyere utdanning

Ingeniørnivå 2	Avdelingsingeniør, avdelingsingeniør I, driftsingeniør, Ingeniør III, prosjektingeniør, QA og HMS ingeniør, senioringeniør, stråleverningeniør	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1 og lengre erfaring.
Ingeniørnivå 3	Overingeniør, sjefsingeniør	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 2. Krav om faglig bredde og spisskompetanse, være anerkjent innfor fagområdet
Vitenskapelig Nivå 1	DR.gradsstipendiat, forskerassistent, MSc, Cand.scient, farmasøyt	Krav om avlagt mastergrad
Vitenskapelig Nivå 2	Forsker, forsker nivå 2(Forsker I), post.doc stipendiat	Dr.grad i relevant fagområde eller oppfylle andre vurderingskriterier iht. særavtalen
Vitenskapelig Nivå 3	Seniorforsker, seniorforsker I	Må tilfredsstille nivå 2. Utvidet ansvar og krav i forhold til faglige kompetansevurderingskriterier, kommersielle- og organisatoriske vurderingskriterier iht. særavtalen
Vitenskapelig nivå 4	Forskningsleder, (forskningssjef), sjefsforsker, Fagansvarlig,	Stort ansvarsområde, Ikke personalansvar. Skal være internasjonalt fremtredende innenfor sitt fagområde.
Tekniker nivå 1	Reaktortekniker I, Tekniker, Tekniker I, fagarbeider, spesialarbeider, renholdsbetjent og produksjonsmedarbeider	Fagbrev innenfor relevant fagområde eller tilsvarende erfaring
Tekniker nivå 2	Fagarbeider I, Tekniker II, reaktortekniker II, driftstekniker, prosessansvarlig,	To-årig teknisk skole eller likeverdig utdanning / erfaring som benytter seg av denne utdannelsen i arbeid.
Annet	pensjonist, sommervikarer, sommerstudent, tilkallingsvikar, vikar, Assistant, Teknisk assistent	Div. ansatte uten fagbrev

Kjønnsbalansetall IFE

I tabellene under viser vi IFEs kjønnsbalansen mellom kvinner og menn.
Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.

Tallene er hentet ut fra personalrapport pr 31.12.2023.

Kjønnsbalanse				
Stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	66	54	55%	45%
Ledelse admin	26	94	22%	78%
Øvrig ledelse	5	14	26%	74%
Ingeniørnivå 1	2	16	11%	89%
Ingeniørnivå 2	16	55	23%	77%
Ingeniørnivå 3	1	7	13%	88%
Vitenskapelig nivå 1	10	8	56%	44%
Vitenskapelig nivå 2	27	59	31%	69%
Vitenskapelig nivå 3	12	38	24%	76%
Vitenskapelig nivå 4	5	17	23%	77%
Tekniker nivå 1	10	6	63%	38%
Tekniker nivå 2	1	27	4%	96%
Annet	5	15	25%	75%
Totalt	186	410	31%	69%

Lønn og andre ytelser pr stillingsnivå

I denne tabellen kartlegge vi gjennomsnittslønn fordelt på kvinner og menn på ulike stillingsnivåer.

Den viser kvinners lønnsandel av menn i %, hvor menns lønn er satt til 100%. IFE har ingen bonusordning på IFE.

Ansatte med deltidsarbeid har i denne rapporten fått oppjustert årslønn til 100% for å kunne være sammenlignbart. (permisjon, ufør, ansatt deltid, osv.)

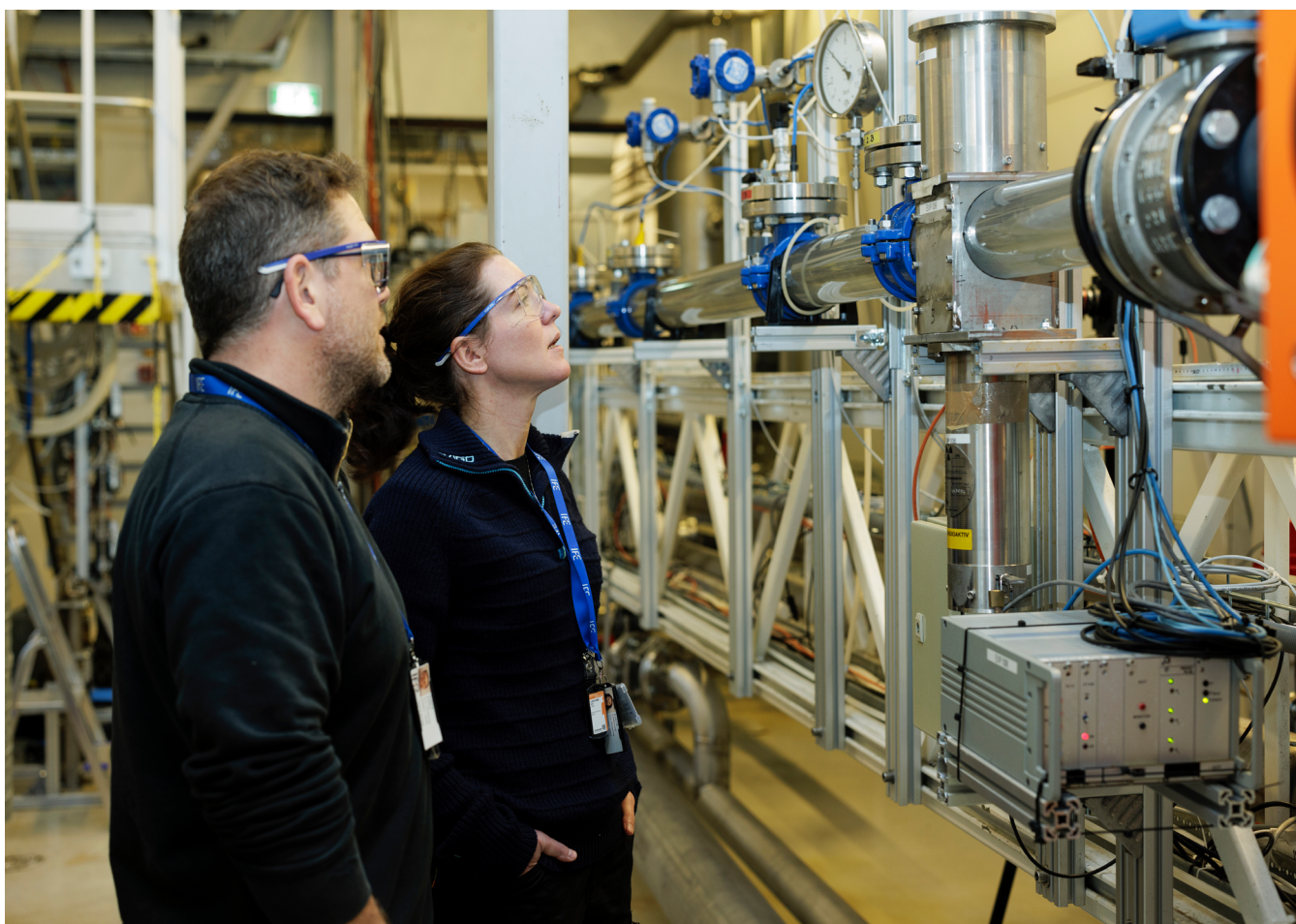
Lønn og ytelser					
	Kvinner andel av menn i %				
Stillingsnivå	Antall	Avtalt årslønn	Uregelmessige tillegg*	Overtids godtgjørelse	Skattepliktige naturytelser
Administrasjon	55%	100%	27%	63%	108%
Ledelse admin	22%	105%	50%	70%	102%
Øvrig ledelse	26%	93%	45%	0%	107%
Ingeniørnivå 1	11%	104%	0%	%	66%
Ingeniørnivå 2	23%	99%	29%	7%	104%
Ingeniørnivå 3	13%	136%	0%	0%	0%
Vitenskapelig nivå 1	56%	93%	94%	100%	87%
Vitenskapelig nivå 2	31%	95%	81%	63%	102%
Vitenskapelig nivå 3	24%	97%	24%	0%	115%
Vitenskapelig nivå 4	23%	101%	914%	273%**	112%
Tekniker nivå 1	63%	113%	0%	31%	64%
Tekniker nivå 2	4%	96%	0%	16%	123%
Annet	25%	83%	0%	0%	107%
Totalt	31%	102%	48%	32%	90%

*Uregelmessig tillegg: helligdagstillegg, sluttvederlag, styrehonorar, godtgjørelse ifm. verv, reise, og annet uregelmessig tillegg knyttet til arbeidet tid. Reise til utlandet kan ofte gi høy utslag på denne posten. ** Denne avdelingen består av flere menn dermed blir gjennomsnittet på kvinner fordelt på færre enn menn.

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

IFEs midlertidig ansatte består av PhD studenter, Post Docs, sommerstudenter, tilkallingsvikarer, innleide, pensjonister, uføre /AFP ansatte og andre som jobber korte perioder i året.

Deltidsarbeid				
	Midlertidig ansatte og vikarer	Uttak av foreldrepermisjon (uker)	Faktisk	Ufrivillig
Kvinner	13	228,70	18	0
Menn	43	306,36	21	0



Mangfoldet på IFE ivaretas gjennom vår rekrutteringsprosess som tar utgangspunkt i behov, og baseres på objektive og saklige kriterier

Foto: Pixel&Co

Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljøutvalget, styret og ledergruppen.

Mål: Synliggjøre IFEs mangfold via KPIer.

Tiltak:

- Bruke og analysere rapporter som gir IFE oversikt over ulike søkere som ble ansatt hvert år i forhold til søkermassen på IFE.

Mål: Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse.

Tiltak:

- Sette opp målekriterier for ledere på IFE innen arbeidet med mangfold og mot diskriminering.

Mål: Ingen tilfeller av ufrivillig deltid.

Tiltak:

- Følge opp undersøkelser om ufrivillig deltid, gjennom arbeidet med ARP

Mål: Hvordan sikrer vi at vi oppnår en bedre kjønnsbalanse på IFE.

Tiltak:

- Gjennom rapporter over søkermassen fra Webcruiter, og turnover rapporten fordelt på kjønn og alder.
- Analysere tekster i annonser for å se om disse tiltrekker mer menn enn kvinner.

Tall for Agilera Pharma AS

Kjønnsbalansetall

I tabellene under viser vi Agileras kjønnsbalansen mellom kvinner og menn. Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.

Tallene er hentet ut fra personalrapport pr 31.12.2023, og tar for seg at Divisjon Radiofarmasi ble skilt ut i eget datterselskap (Agilera Pharma AS) fra mars 2023

Kjønnsbalanse				
Stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	17	6	74%	26%
Ledelse admin	12	5	71%	29%
Øvrig ledelse	2	3	40%	60%
Ingeniørnivå 1	3	8	27%	73%
Ingeniørnivå 2	10	10	50%	50%
Ingeniørnivå 3	0	0	0%	0%
Vitenskapelig nivå 1	1	0	100%	0%
Vitenskapelig nivå 2	11	3	79%	21%
Vitenskapelig nivå 3	5	3	63%	38%
Vitenskapelig nivå 4	9	1	90%	10%
Tekniker nivå 1	8	7	53%	47%
Tekniker nivå 2	6	4	60%	40%
Annet	0	1	0%	100%
Totalt	84	51	62%	38%

Lønn og andre ytelser pr stillingsnivå

I denne tabellen kartlegge vi gjennomsnittslønn fordelt på kvinner og menn på ulike stillingsnivåer. Den viser kvinners lønnsandel av menn i %, hvor menns lønn er satt til 100%.

Uttak av overtidbetaling er knyttet til beredskapsvakter utenfor arbeidstid, samt overtidsarbeid knyttet til produksjonsavdelingen hos Agilera. Det er ingen bonusordning på Agilera

Ansatte med deltidsarbeid har i denne rapporten fått oppjustert årslønn til 100% for å kunne være sammenlignbart. (permisjon, ufør, ansatt deltid, osv.)

Lønn og ytelser					
	Kvinner andel av menn i %				
Stillingsnivå	Antall	Avtalt årslønn	Uregelmessige tillegg*	Overtids godtgjørelse	Skattepliktige naturytelser
Administrasjon	74%	103%	0%	38%	92%
Ledelse admin	71%	95%	60%	123%	110%
Øvrig ledelse	40%	87%	50%	0%	100%
Ingeniørnivå 1	27%	97%	16%	222%***	145%
Ingeniørnivå 2	50%	97%	0%	63%	127%
Ingeniørnivå 3	0%	0%	0%	0%	0%
Vitenskapelig nivå 1	100%	100%	0%	0%	100%
Vitenskapelig nivå 2	79%	127%	100%	100%	126%
Vitenskapelig nivå 3	63%	107%	218%*	1373%**	132%
Vitenskapelig nivå 4	90%	88%	100%	4%	93%
Tekniker nivå 1	53%	98%	0%	0%	0%
Tekniker nivå 2	60%	91%	0%	0%	81%
Annet	0%	0%	0%	0%	0%
Totalt	62%	104%	15%	55%	114%

*Uregelmessig tillegg: helligdagstillegg, sluttvederlag, styrehonorar, godtgjørelse ifm. verv, og annet uregelmessig tillegg knyttet til arbeidstid. Det er stort utslag på uregelmessig tillegg på vitenskapelig nivå 3 pga. kompensasjon for utenlandsreise. ** grunnet enkelte prosjekter har det vært mye overtid for enkelte samt må se på type stillingsnivå fremover *** særskilt avdeling med overvekt av menn, men vaktordning og overtidsbetalt

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

Agileras midlertidig ansatte består primært av PhD studenter, Post Docs, sommerstudenter, tilkallingsvikarer, innleide og andre som jobber korte perioder i året

Deltidsarbeid				
	Midlertidig ansatte og vikarer	Uttak av foreldrepermisjon (uker)	Faktisk	Ufrivillig
Kvinner	1	140	1	0
Menn	2	14,71	0	0



IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov.

Foto: Pixel&Co

Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljøutvalget, styret og ledergruppen.

Mål: Inngå nødvendige særavtaler

Tiltak:

- I løpet av 2024 skal Agilera ferdigstille forhandlinger og inngå særavtaler med sine fagorganisasjoner.

Mål: Opprette egne policy og retningslinjer

Tiltak:

- Agilera følger i dag retningslinjer og policy til IFE, men kommer til å tilpasse/opprette nye policyer og retningslinjer til deres virksomhet.

Mål: Jobbarkitektur tilpasset Agilera sin virksomhet

Tiltak:

- Opprette en jobbarkitektur med stillingsnivåer tilpasset virksomheten.

Mål: Ingen tilfeller av ufrivillig deltid.

Tiltak:

- Følge opp undersøkelser om ufrivillig deltid, gjennom arbeidet med ARP

Mål: Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse

Tiltak:

- Sette opp målekriterier for ledere på Agilera innen arbeidet med mangfold og mot diskriminering.

Mål: Opprette en gruppe som skal jobbe med ARP rapportering

Tiltak:

- I 2024 vil Agilera gi ut egen ARP rapport, og må dermed sette sammen en gruppe som vil jobbe med dette fremover.



KJELLER

Postboks 40, 2027 Kjeller

Besøksadresse

Instituttveien 18, Kjeller

Tlf.: +47 63 80 60 00

HALDEN

Postboks 173, 1751 Halden

Besøksadresse

Os allé 5, Halden

Besøksadresse reaktoranlegget:

Tistedalsgata 20, Halden

Tlf.: +47 69 21 22 00

Forsidefoto: Pixel&Co

Layout: Kaja Berentsen / IFE